

**PENGARUH MOTIVASI POSITIF DAN NEGATIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PEMBEKUAN
BANDENG (*Chanos chanos* Forsk.) CV. SARI TIRTA JAYA
PIER PASURUAN**

**LAPORAN SKRIPSI
MANAJEMEN SUMBERDAYA PERAIRAN
SOSIAL EKONOMI PERIKANAN**

Oleh :

**DINI MARIATI
NIM. 0310840017-84**



**FAKULTAS PERIKANAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2007**

**PENGARUH MOTIVASI POSITIF DAN NEGATIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PEMBEKUAN
BANDENG (*Chanos chanos* Forsk.) CV. SARI TIRTA JAYA
PIER PASURUAN**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perikanan
pada Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya**

Oleh :

**DINI MARIATI
NIM. 0310840017-84**

Dosen Penguji I

Ir. PUDJI PURWANTI, MP
NIP. 131 839 354

Dosen Penguji II

Ir. MIMIT PRIMYASTANTO, MP
NIP. 131 759 605

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

DR. Ir. HARSUKO RINIWATI, MS
NIP. 131 879 039

Dosen Pembimbing II

Ir. NUDDIN HARAHAP, MP
NIP. 131 914 292

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Ir. MAHENO SRI WIDODO, MS
NIP. 131 471 522

RINGKASAN

DINI MARIATI. Pengaruh Motivasi Positif dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pembekuan Bandeng (*Chanos chanos* Forsk.) CV. Sari Tirta Jaya PIER Pasuruan. (Dibawah Bimbingan DR. Ir. Harsuko Riniwati, MS dan Ir. Nuddin Harahap, MP)

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan produksi suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas produksi maka diperlukan kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan, maka dari itu diperlukan suatu dorongan (motivasi) untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi merupakan sesuatu hal yang dilakukan oleh seseorang terhadap seseorang lainnya yang bersifat mendorong dan mempengaruhi agar orang tersebut memiliki semangat kerja dan dapat melakukan kegiatan yang telah diperintahkan. Pada dasarnya, motivasi yang diberikan oleh perusahaan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif dapat meningkatkan kinerja dalam jangka panjang, sedangkan motivasi negatif dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek. Indikator dari motivasi positif adalah penghargaan, informasi, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan, dan gaji/komisi/bonus. Sedangkan indikator dari motivasi negatif adalah ancaman, hukuman, dan paksaan. Indikator dari kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, dan waktu dan kecepatan.

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan pembekuan bandeng CV. Sari Tirta Jaya PIER Pasuruan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi positif (X_1) dan motivasi negatif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi pada CV. Sari Tirta Jaya PIER Pasuruan. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan atau bersama-sama. Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah : bagi perusahaan, dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam hal peningkatan kualitas SDM. Bagi mahasiswa dan perguruan tinggi, dapat dijadikan bahan masukan untuk penelitian lebih lanjut dan bahan kajian tentang masalah SDM. Sedangkan bagi Pemerintah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijakan di bidang tenaga kerja.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Sedangkan teknik pengambilan data dibagi menjadi 2 yaitu, untuk data primer yang digunakan adalah *survey* dan wawancara dan untuk pengambilan data sekunder memakai metode dokumentasi. Teknik analisa yang digunakan adalah program SPSS 11.0 *for windows*. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji t, uji F, regresi linear berganda, dan uji asumsi klasik.

Dari hasil regresi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,505, artinya 50,5% variabel kinerja dijelaskan oleh motivasi positif dan negatif. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Dari analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan sebagai berikut $Y = 10,915 + 0,171 X_1 + 0,211 X_2 + e$. Ini berarti motivasi yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan adalah jenis motivasi negatif. Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Selain itu, pada uji t juga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kedua variabel tersebut juga berpengaruh secara signifikan.

Pada uji asumsi klasik, terdapat 3 uji yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Pada uji multikolinearitas, didapatkan kesimpulan bahwa pada regresi yang didapat tidak mengalami gejala multikolinearitas. Karena nilai VIF yang didapat sebesar 1,051 untuk masing-masing variabel dan nilai *tolerance* sebesar 0,951 untuk masing-masing variabel. Suatu regresi dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Dari uji autokorelasi diperoleh angka DW sebesar 2,064 yaitu lebih besar dari 1,65 dan lebih kecil dari 2,35 yang berarti di dalam model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi. Dari uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi X_1 (0,746) dan X_2 (0,568) lebih besar dari 0,05, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak dipakai untuk memprediksi variabel Y.

Jenis motivasi yang dominan dilakukan pada CV. Sari Tirta Jaya adalah jenis motivasi negatif. Mengingat karakteristik responden tersebut mayoritas adalah berpendidikan terakhir SLTP/ sederajat dan telah menikah. Karyawan yang mempunyai karakteristik tersebut lebih terpacu kinerjanya dengan cara memberi motivasi negatif yaitu motivasi yang berbau tekanan. Tetapi meskipun demikian, jenis motivasi yang berbau „hadiah“ dalam hal ini motivasi positif juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sari Tirta Jaya. Meskipun pengaruh motivasi positif lebih kecil dari pada motivasi negatif.

Pernyataan tersebut diatas bukan berarti bahwa karyawan yang berpendidikan rendah hanya cocok menerima penerapan motivasi negatif saja dalam lingkungan kerjanya. Karena bagaimanapun juga manusia memiliki kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan berkembang. Seperti yang diungkapkan Alderfer dalam teori ERG bahwa kebutuhan manusia dibagi menjadi 3 yaitu *Psychological Needs*, *Related Needs*, dan *Growth Needs*.

Kinerja karyawan dapat dilihat melalui kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagian kecil karyawan ada yang merasa tidak mampu memenuhi target perusahaan karena belum menguasai pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang bersangkutan masih belum lama bekerja di CV. Sari Tirta Jaya dan masih ada sebagian karyawan yang tidak terlalu terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan : (1) Mengingat jenis motivasi negatif yang berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mengembangkan pemberian motivasi negatif tetapi tidak mengenyampingkan pemberian motivasi positif. (2) Perusahaan lebih meningkatkan kegiatan pemberdayaan karyawan agar memperoleh karyawan yang berkualitas tinggi. Pemberdayaan tersebut dapat dilakukan dengan memberikan jaminan kesejahteraan, memberikan peluang untuk maju, dan memberikan tanggung jawab terhadap karyawan untuk mengontrol pekerjaannya sendiri. (3) Perusahaan agar meningkatkan kemampuan karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan. Hal ini dikarenakan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi saja, melainkan juga dipengaruhi oleh tingkat kemampuan seseorang. (4) Pimpinan agar lebih sering mengadakan pendekatan terhadap karyawan dan menciptakan suasana/kondisi yang harmonis dengan karyawan. Pendekatan tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pendekatan intensif untuk mendengar dan memberi solusi atas semua kendala dan

hambatan yang dihadapi karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. (5) Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan tingkat pendidikan karyawan pada saat dilakukan *Open Recruitment*. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan. (6) Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk membuktikan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi positif dan negatif.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Positif dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pembekuan Bandeng (*Chanos chanos*) CV. Sari Tirta Jaya PIER Pasuruan**“. Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana perikanan di Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya.

Laporan ini berisi tentang variabel-variabel pengukur motivasi positif dan motivasi negatif serta variabel-variabel pengukur kinerja. Selain itu, skripsi ini juga berisi tentang bagaimana pengaruh motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan dengan menganalisa semua variabel menggunakan sistem aplikasi statistik yaitu SPSS versi 11.0 *for windows*.

Dalam pelaksanaan dan penulisan laporan akhir skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Tak lupa rasa terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. DR. Ir. Harsuko Riniwati, MS selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini.
2. Ir. Nuddin Harahap, MS selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini.
3. Pimpinan dan seluruh karyawan CV. Sari Tirta Jaya atas kerja sama dan kesediaannya menerima peneliti untuk melakukan penelitian.

4. Seluruh keluarga, Abah (almarhum), Umik, dan kedua adik ku. Terima kasih atas doa dan semangat yang telah diberikan.
5. Seluruh pihak yang turut membantu dan berperan dalam penyelesaian tulisan ini.

Penulis berharap, semoga laporan ini bermanfaat dan memberikan informasi bagi semua pihak yang berminat dan memerlukan.

Malang, Juni 2007

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	5
 BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi	6
2.1.1 Pengertian Motivasi	6
2.1.2 Asas dan Alat Motivasi	7
2.1.3 Model Motivasi	8
2.1.4 Teori Motivasi	9
2.1.5 Jenis Motivasi	17
2.2 Kinerja	19
2.2.1 Pengertian Kinerja	19
2.2.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	20
2.3 Hubungan Motivasi dan Kinerja	22
2.4 Pembekuan Bandeng	25
2.5 Kerangka Proses Berpikir	26

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Lokasi, Obyek, dan Waktu Penelitian	27
3.3 Sumber Data	27
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.5 Teknik Pengambilan Data	29
3.6 Variabel Penelitian	30
3.6.1 Variabel Bebas	30
3.6.2 Variabel Terikat	31
3.7 Batasan Operasional	33
3.8 Definisi Operasional	33
3.9 Skala Pengukuran Variabel	34
3.10 Validitas dan Reliabilitas Instrumen	35
3.10.1 Uji Validitas Instrumen	35
3.10.2 Uji Reliabilitas Instrumen	36
3.11 Analisis Data	37
3.11.1 Analisis Regresi Linear Berganda	37
3.11.2 Pengujian Hipotesis	37
3.11.3 Asumsi Klasik	39

BAB 4. KEADAAN UMUM DAERAH

4.1 Letak Geografis dan Topografis	41
4.2 Keadaan Penduduk	41
4.3 Keadaan Perikanan	44

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum perusahaan	49
5.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	49
5.1.2 Proses Pengolahan	49
5.1.3 Struktur Organisasi	51
5.1.4 Sarana dan Prasarana	53

5.2 Profil Responden	55
5.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	58
5.3.1 Motivasi Positif	59
5.3.2 Motivasi Negatif	68
5.3.3 Kinerja Karyawan	73
5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	77
5.4.1 Uji Validitas	77
5.4.2 Uji Reliabilitas	80
5.5 Analisa Data	81
5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	81
5.5.2 Kriteria Statistik	82
5.5.3 Uji Asumsi Klasik	84
5.5.4 Hasil Pengujian Motivasi Positif dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan	86
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	91
6.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Dimensi/Indikator Variabel Bebas dan Variabel Terikat.....	32
2. Penduduk Kecamatan Rembang Berdasarkan Jenis Kelamin, Desa, dan Kepadatannya	42
3. Penduduk Kecamatan Rembang Berdasarkan Golongan Usia	43
4. Penduduk Kecamatan Rembang Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
5. Luas Areal dan Produksi Menurut Jenis Usaha	46
6. Produksi Ikan Olahan di Kabupaten Pasuruan	46
7. Produksi dan Nilai Produksi Perikanan Darat Menurut Jenis Ikan	47
8. Produksi dan Nilai Produksi Perikanan Laut Menurut Jenis Ikan	48
9. Sarana dan Prasarana Pendukung CV. Sari Tirta Jaya	54
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
13. Status Responden	57
14. Tingkat Pendidikan Responden	58
15. Distribusi Frekuensi Indikator Penghargaan	59
16. Distribusi Frekuensi Indikator Informasi	61
17. Distribusi Frekuensi Indikator Perhatian	62
18. Distribusi Frekuensi Indikator Persaingan.....	63
19. Distribusi Frekuensi Indikator Partisipasi.....	64
20. Distribusi Frekuensi Indikator Kebanggaan.....	66
21. Distribusi Frekuensi Indikator Gaji/Komisi/Bonus	67
22. Distribusi Frekuensi Indikator Ancaman	69
23. Distribusi Frekuensi Indikator Hukuman.....	71
24. Distribusi Frekuensi Indikator Paksaan	72
25. Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas	74
26. Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas	75
27. Distribusi Frekuensi Indikator Waktu dan Kecepatan	76
28. Nilai Validitas Variabel Motivasi Positif.....	79

29. Kriteria Indeks Reliabilitas	80
30. Nilai Reliabilitas	80
31. Uji t	83
32. Uji Multikolinearitas	85



DAFTAR BAGAN

Bagan	Halaman
Kerangka Proses Berpikir	26



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Struktur Organisasi CV. Sari Tirta Jaya.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Peta Kabupaten Pasuruan
2. Denah Perusahaan CV.Sari Tirta Jaya
3. Dokumentasi
4. Analisis Regresi
5. Uji Validitas dan reliabilitas

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor sentral setelah faktor-faktor produksi yang lain dalam suatu organisasi usaha. Di dalam organisasi tersebut terdapat beberapa macam individu yang mempunyai karakter dan perilaku yang berbeda-beda. Untuk itu diperlukan suatu pengelolaan yang baik agar visi dan misi dari perusahaan tersebut dapat terlaksana. Dalam hal ini dituntut peranan seorang manajer yang memiliki kapabilitas dalam mengeluarkan setiap kebijakan yang akan diberikan sebagai perintah untuk bawahan.

Salah satu tugas penting dari seorang manajer adalah bagaimana ia mengarahkan SDM yang ada agar berintegrasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak bisa dipungkiri bahwa tujuan utama dari setiap perusahaan adalah memperoleh keuntungan yang maksimal, tujuan tersebut akan tercapai bila kinerja dari karyawan perusahaan tercipta dengan baik. Untuk itu, SDM perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar perusahaan dapat berkembang. Karena tidaklah wajar jika banyak karyawan yang secara potensial berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu menunjukkan prestasi dalam kinerjanya karena berbagai faktor baik faktor ekstrinsik maupun intrinsik. Keadaan yang seperti ini akan menimbulkan kerugian di pihak perusahaan dalam menjalankan roda usahanya. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan perlu diciptakan suasana yang produktif untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menghasilkan sesuatu yang nyata dan berguna bagi perusahaan.

Selain itu, sikap disiplin dan kesadaran yang tinggi akan tugasnya sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan. Salah satu usaha untuk menumbuhkan dan meningkatkan sikap tersebut adalah dengan memberikan dorongan atau motivasi yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pada dasarnya adalah suatu rangsangan yang diberikan oleh seseorang pada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut mau melakukan pekerjaan yang kita inginkan. Hal ini serupa dengan yang dikatakan oleh Ranupandojo dan Husnan (1986;197) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, Karena salah satu tugas dari seorang pimpinan adalah bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Pada dasarnya, motivasi yang diberikan oleh perusahaan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Indikator dari motivasi positif adalah berupa penghargaan, sedangkan indikator dari motivasi negatif adalah pemberian hukuman atau ancaman. Tidak ada manajer yang tidak pernah memberikan jenis motivasi negatif terhadap karyawannya. Hal ini terkait dengan keseimbangan penggunaan antara kedua motivasi tersebut. Tetapi penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah dilihat situasi dan kondisi dari SDM dan lingkungan yang ada.

Dari berbagai penelitian, menunjukkan bahwa penggunaan "ancaman" motivasi negatif seringkali memberikan hasil yang lebih banyak, yaitu berupa peningkatan produktivitas dalam jangka pendek. Dengan demikian hasilnya akan segera nampak

dalam jangka waktu pendek. Tetapi penggunaan motivasi positif akan lebih berhasil dalam jangka panjang (Ranupandojo dan Husnan, 1986;205)

Seperti halnya perusahaan-perusahaan lain, CV. SARI TIRTA JAYA memposisikan karyawannya sebagai suatu aset yang sangat berharga dan harus dipertahankan dengan berusaha untuk menciptakan suatu kondisi iklim kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi. Karena kinerja suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari tingkat produktifitasnya saja melainkan juga kondisi kerja perusahaan yang bersangkutan. Perilaku pemimpin dalam memberikan motivasi dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang baik di dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga dapat bekerja sama dengan baik dan memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Positif dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pembekuan Bandeng (*Chanos chanos* Forsk.) CV. Sari Tirta Jaya PIER Pasuruan”**. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam lingkungan bisnis global saat ini, keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan organisasi perusahaan dalam mengelola secara efektif sumber daya yang dimiliki. Hal tersebut menuntut perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam lingkungan karyawan

demikian tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan. Motivasi kerja sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan suatu kinerja yang efektif bagi perusahaan.

Usaha yang digeluti CV. SARI TIRTA JAYA adalah usaha yang bergerak dalam bidang pembekuan ikan bandeng (*Chanos chanos*). Perusahaan ini juga menerapkan motivasi baik jenis motivasi positif maupun negatif. Penggunaan masing-masing motivasi tersebut haruslah dilakukan dengan banyak pertimbangan. Sebab pada hakekatnya, setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lainnya. Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang belum tentu efektif bagi orang lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi positif dan negatif berpengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi positif terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh motivasi negatif terhadap kinerja karyawan
3. Bentuk pengaruh motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan atau bersama-sama

1.4 Kegunaan

1. Bagi Perusahaan, dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia
2. Mahasiswa dan perguruan tinggi, dapat dijadikan bahan masukan untuk penelitian lebih lanjut dan bahan kajian tentang masalah SDM.
3. Pemerintah, sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijaksanaan dibidang tenaga kerja.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mempunyai beberapa macam pengertian, para Ahli mengansumsikannya dengan arti yang berbeda-beda. Seperti Ranupandojo dan Husnan (1986;197) mengartikan motivasi sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003;95) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Siagian (1995;138) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasar literatur diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya yang bersifat mendorong dan mempengaruhi bawahan agar memiliki semangat kerja dan dapat melakukan kegiatan yang telah diperintahkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan usaha yang telah ditetapkan.

2.1.2 Asas dan Alat Motivasi

Hasibuan (2003;98-99) mengatakan bahwa motivasi mempunyai asas dan alat dalam pelaksanaannya. Adapun rincian dari asas dan alat tersebut dapat dilihat dibawah ini.

a. Asas-asas Motivasi

Pemberian motivasi mempunyai beberapa asas, yaitu :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang ingin dicapainya
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri kepada karyawan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas dengan baik
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan.
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

b. Alat-alat Motivasi

Yang termasuk alat-alat motivasi antara lain :

1. Materiil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar.
2. Nonmateriil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja.
3. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif : alat yang diberikan itu berupa materiil dan nonmaterial. Jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

2.1.3 Model Motivasi

Model motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (1986;201-203) terbagi menjadi 3 yaitu :

a. Model Tradisional

Model motivasi ini dihubungkan dengan F. Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Sesuai dengan aliran ini, aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberikan dorongan kepada para karyawan agar melakukan pekerjaan mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif. Semakin banyak pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik akan semakin banyak pula penghasilan mereka.

b. Model Hubungan Manusiawi (*Human Relations Model*)

Model ini dikemukakan oleh Elton Mayo dan peneliti lainnya yang mengemukakan bahwa kontak sosial yang dialami karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi mereka. Selain itu, kebosanan dan kerutinan pekerjaan juga merupakan hal yang dapat

mengurangi motivasi dalam bekerja. Para peneliti tersebut menganjurkan bahwa para manajer bisa memotivisir mereka dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna.

Sesuai dengan pendapat ini, maka organisasi mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial para karyawan, dan mencoba untuk memotivisir mereka dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberikan lebih banyak kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Perhatian yang lebih besar juga diberikan oleh manajer dan lebih banyak informasi yang akan diberikan kepada para karyawan tentang keinginan-keinginan manajemen dan operasi perusahaan.

c. Model SDM (*Human Resources Model*)

Dalam model ini ditekankan bahwa karyawan mempunyai motivasi yang beraneka ragam bukan hanya karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Tugas manajer dalam model ini adalah mengembangkan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.

2.1.4 Teori Motivasi

Ranupandojo dan Husnan (1986;197-201), membedakan teori motivasi menjadi 3 teori, yaitu :

a. *Content Theory*

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku seperti itu. Kalau dilihat sekilas,

tampaknya teori ini mudah untuk dilakukan. Tapi dalam kenyataannya kita akan melihat betapa sulit penerapan teori seperti ini. Kesulitan tersebut lebih disebabkan karena kebutuhan individu yang sangat bervariasi sehingga sulit untuk diamati, perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antar satu orang dengan orang yang lain, para individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan.

Adapun model motivasi dari *Content Theory* ini adalah :



Menurut Hasibuan (2003;103) nama-nama Ahli motivasi yang termasuk dalam teori ini adalah :

- 1) Teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor
- 2) *Maslow's Need Hierarchy Theory (a Theory of Human Motivation)* oleh A.H. Maslow
- 3) *Herzberg's Two Factor Theory* oleh Frederick Herzberg
- 4) *Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland
- 5) *Alderfer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* oleh Aldefer
- 6) Teori Motivasi *Human Relation*
- 7) Teori Motivasi Claude S. George

1) Teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor

Teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) ini berpendapat bahwa motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi jika gaji yang diterima cukup besar. Jadi jika gaji yang diterima dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

2) *Maslow's Need Hierarchy Theory (a Theory of Human Motivation)* oleh A.H. Maslow

Teori ini merupakan kelanjutan dari “*Human Science Theory*” Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan nonmateriil.

Dasar dari *Maslow Need Hierarchy Theory* adalah :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi
- c. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut :
 1. *Physiological Needs*; yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.
 2. *Safety and Security Needs*; yaitu kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan jiwanya dimanapun ia berada. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan pada jam kerja dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.

3. *Affiliation or Acceptance Needs*; merupakan kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, sudah jelas manusia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial. Kebutuhan-kebutuhan sosial tersebut terdiri dari empat kelompok, yaitu: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangan yang menyenangi kegagalan, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
4. *Esteem or Status or Needs*; adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya
5. *Self Actualization*; adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Maslow's Need Hierarchy Theory ini mempunyai kebaikan dan kelemahan, sebagai berikut :

Kebaikan :

- a. Teori ini memberikan informasi bahwa kebutuhan manusia itu jamak dan bobotnya bertingkat-tingkat pula
- b. Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku/bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang akan memberikan kepuasan baginya
- c. Kebutuhan manusia itu berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah cenderung dimotivasi oleh materiil, sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi oleh nonmaterial

- d. Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja karyawannya.

Kelemahan :

- a. Menurut teori ini kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat atau hierarki, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkannya tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia itu merupakan siklus
- b. Walaupun teori ini sangat populer, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya, karena Maslow mengembangkannya hanya atas dasar pengamatannya saja.

3) *Herzberg's Two Factor Theory* oleh Frederick Herzberg

Menurut teori ini, motivasi ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor-faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain
- c. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan. Dua faktor tersebut adalah *Maintenance Factors* dan *Motivation Factors*. *Maintenance Factors* merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian kerja, dan lain-lain. Sedangkan *Motivation Factors* adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung yang berkaitan dengan pekerjaan.

4) *Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc.Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu :

- a. Kebutuhan akan prestasi; merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- b. Kebutuhan akan Afiliasi; kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Hal itu dikarenakan kebutuhan akan Afiliasi ini dapat merangsang gairah kerja seseorang.

- c. Kebutuhan akan kekuasaan; Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan yang sengaja ditumbuhkan secara sehat oleh atasannya dapat dijadikan motivasi untuk merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan. Sehingga kebutuhan akan kekuasaan ini termasuk gaya penggerak yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

5) *Alderfer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. ERG Theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a. Kebutuhan akan keberadaan, berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow
- b. *Relatedness Needs*, menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan juga bermasyarakat (*Social Relationship*).
- c. *Growth Needs*, keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

6) Teori Motivasi *Human Relation*

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya.

Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan

gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis.

7) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu : upah yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi.

b. *Process Theory*

Teori ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivisir. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertindak laku. Dasar dari teori ini adalah adanya *expectancy* (pengharapan) yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah valence atau kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

c. *Reinforcement Theory*

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini, individu bertindak laku tertentu karena di masa yang lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.

2.1.5 Jenis Motivasi

Pada garis besarnya, motivasi yang diberikan oleh seorang manajer terbagi menjadi dua yaitu, Motivasi positif dan motivasi negatif. Ranupandojo dan Husnan (1986;204-216) mengemukakan perbedaan kedua motivasi tersebut sebagai berikut :

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Adapun teknik dalam penggunaan motivasi positif ini adalah melalui :

- Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Tidak adil memang kalau pekerjaan baik dihargai tanpa komentar sedangkan pekerjaan jelek selalu diberikan teguran. Untuk itu, bagaimanapun juga penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan karyawan yang bersangkutan.

- Informasi

Informasi tentang semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan tentu sangat menunjang tingkat kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan rasa ingin tahu karyawan tentang latar belakang dari tindakan atau perintah yang diabaikan. Para manajer cenderung menyepelekan hal ini, mereka hanya memikirkan berapa upah yang pantas diberikan kepada para karyawan.

- Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari. Mungkin lebih tepat sebagai pembawaan dasar dari seorang manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seseorang secara asal saja. Para karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus ataukah tidak.

- Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) yang sehat dalam menjalankan pekerjaan. Pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.

- Partisipasi

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif yang dikenal sebagai “*democratic management*” atau “*consultative supervision*”. Dengan dijalankannya partisipasi ini bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan yang diperlukan (*feeling of importance*).

- Kebanggaan

Memberikan tantangan yang wajar dalam pekerjaan akan memberikan kebanggaan bagi karyawan yang bersangkutan jika karyawan tersebut dapat mengalahkan tantangan yang diberikan. Penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga.

- Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Kalau kita bertanya kepada seorang karyawan, mengapa ia bekerja, jawaban yang sering diberikan adalah untuk mendapatkan uang.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Menurut Hasibuan (2003;99-100) motivasi negatif ini dilakukan oleh manajer dengan cara memberikan hukuman pada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam

unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Menurut Hariandja (2002;195) dalam Fitrianiingsih (2005;17) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya melalui penilaian kinerja.

Berdasar uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberadaan kinerja karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat kinerja seseorang, makin besar pula peluang suatu perusahaan untuk mendapatkan tujuannya.

2.2.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2005;10-13) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi 3 faktor, yaitu : kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Kompetensi individu

Adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja, kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- kemampuan dan ketrampilan kerja
- motivasi dan etos kerja

Kemampuan dan ketrampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan. Pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi Sumberdaya Manusia (*Human Investment*). Semakin lama waktu yang dipergunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan, masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Dukungan organisasi

Kinerja seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung juga diperlukan untuk tiap perusahaan. Hal ini, bukan saja untuk meningkatkan kinerja akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta

keamanan dan keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melaksanakan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja karyawan.

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

3. Dukungan manajemen

Selain kompetensi individu dan dukungan organisasi, dukungan manajemen juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Tugas dari manajer disini adalah membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis serta meningkatkan motivasi kerja pada setiap individu.

Tingkat pencapaian pelaksanaan tugas seseorang atau evaluasi kinerja kelompok atau evaluasi kinerja perusahaan membutuhkan tolak ukur sebagai alat pembanding atau alat ukur. Ada berbagai macam tolak ukur dalam kinerja, tetapi semua tolak ukur yang ada sebenarnya mempunyai dimensi. Adapun dimensi dari tolak ukur tersebut adalah kuantitas, kualitas, waktu dan kecepatan, nilai dan biaya, persentasi dan indeks yang menggunakan sistem pembobotan.

2.3 Hubungan Motivasi dan Kinerja

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan padanya.

Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan dilakukan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya (Andraeni, 2005).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja sangatlah berkaitan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Maksud dari produktivitas tinggi disini adalah semua pekerjaan mampu dilakukan dengan tepat dan cepat. Hal ini berarti makin meningkatkan kinerja seseorang dalam melakukan semua tugas yang diberikan padanya. Lebih lanjut Fitriarningsih (2005;20) menjelaskan bahwa kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas yang dimiliki oleh seseorang.

2.4 Pembekuan Ikan Bandeng

Bandeng merupakan suatu komoditi tambak yang mempunyai protein dan gizi yang tinggi. Kandungan proteinnya sekitar 20% berat basah, tidak kalah bila dibandingkan dengan jenis ikan segar lainnya, bahkan juga dengan beberapa jenis daging ternak (Mudjiman, 1987;13).

Bandeng mempunyai ciri-ciri, seperti : badan memanjang, padat, kepala tanpa sisik, mulut kecil terletak di ujung kepala dengan rahang tanpa gigi dan lubang hidung terletak di depan mata. Mata diselaputi oleh selaput bening (subcutaneus). Ikan bandeng

berwarna putih bersih barangkali karena sisiknya yang kecil-kecil dan dagingnya yang putih ini maka sering disebut dengan “milkfish” (Hadie dan Supriatna,1986;1).

Bandeng merupakan suatu komoditi perikanan yang pada dasarnya mempunyai sifat *perishable food* yaitu mudah membusuk. Karena itulah perlu adanya kegiatan untuk menghambat bahkan menghentikan proses pembusukan tersebut. Untuk itu perlu diadakan pengolahan dan pengawetan pada produk tersebut. Menurut Hadiwiyoto (1993;199-200) pada dasarnya pengolahan dan pengawetan ikan dapat digolongkan menjadi empat golongan besar, yaitu :

- a. Pengolahan dan pengawetan ikan dengan memanfaatkan faktor-faktor fisikawi. Pada metode ini yang banyak dikerjakan adalah pemanfaatan suhu tinggi maupun suhu rendah. Yang termasuk dalam golongan ini adalah pengeringan, pengasapan, sterilisasi, pendinginan, pembekuan, termasuk pula proses radiasi dan pengerinagan beku.
- b. Pengolahan dan pengawetan ikan dengan menggunakan bahan-bahan pengawet
- c. Pengolahan dan pengawetan ikan dengan metode gabungan kedua metode tersebut diatas
- d. Pengolahan yang bersifat merubah sifat bahan menjadi produk semi akhir atau produk akhir yang mempunyai sifat fisikawi dan kimiawi sama atau berbeda dengan keadaan awalnya.

Pembekuan merupakan suatu proses yang memanfaatkan suhu dibawah titik beku bahan sehingga menyebabkan bahan yang bersifat cair menjadi padat. Pembekuan digolongkan dalam dua macam, yaitu pembekuan cepat dan pembekuan lambat. Ini didasarkan atas lamanya waktu yang diperlukan untuk melewati daerah terbentuknya kristal-kristal es. Pada pembekuan cepat, daerah kritis dilewati dengan cepat sehingga

kristal-kristal es yang terbentuk akan lembut. Meskipun demikian batas waktu limit yang digunakan untuk membedakan metode pembekuan cepat dengan metode pembekuan lambat tidak dapat jelas. Banyak pendapat-pendapat yang berbeda dalam penentuan batas waktu tersebut. Inggris menentukan batas waktu tidak lebih dari dua jam untuk melewati daerah kritis sebagai pembekuan cepat, sedangkan Jepang memberikan kriteria kurang daripada 30 menit untuk melewati daerah kritis sebagai pembekuan cepat, sementara itu Amerika Serikat menggunakan waktu antara 70-100 menit untuk membedakan pembekuan cepat dan pembekuan lambat.

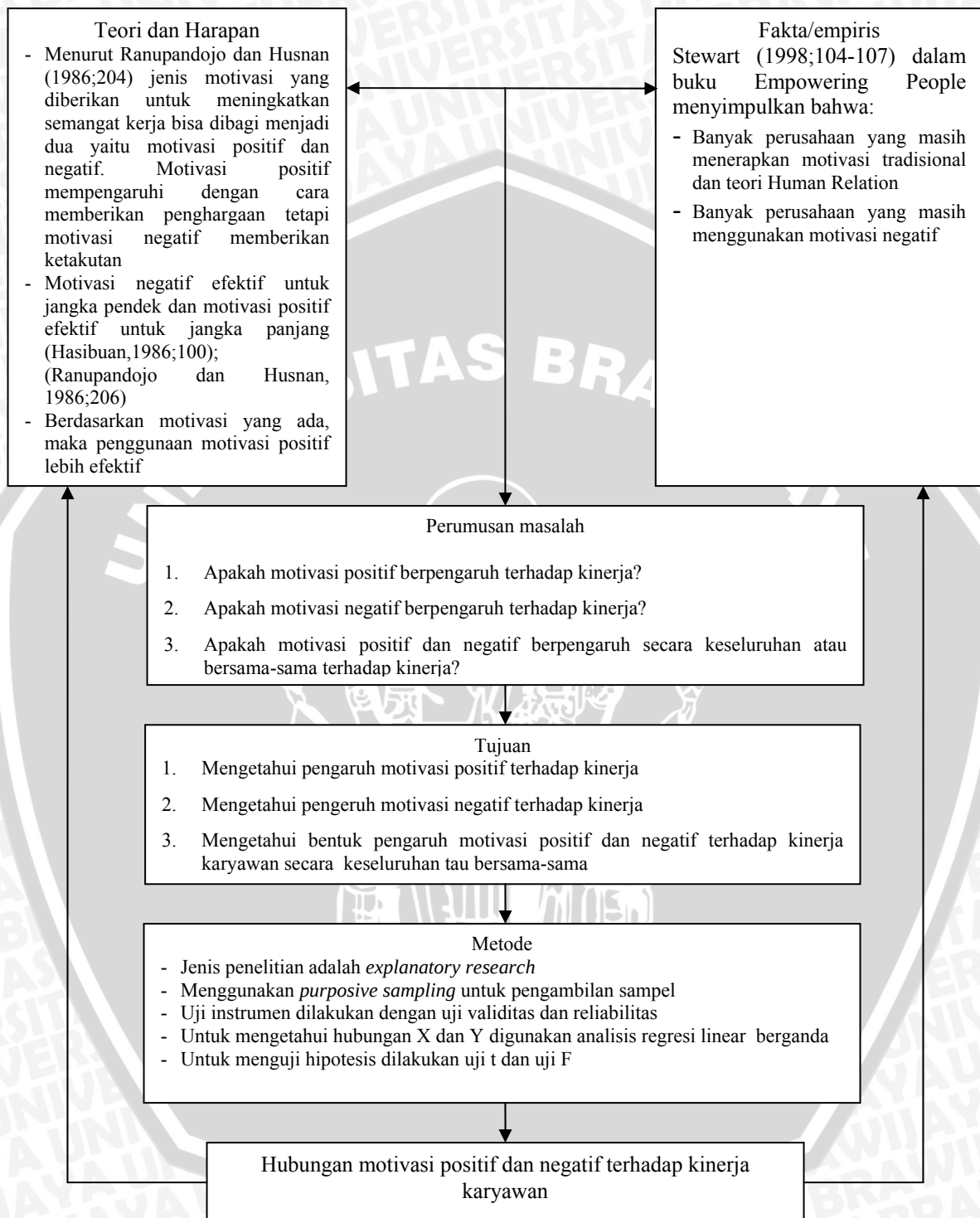
2.5 Kerangka Proses Berpikir

Di zaman modern seperti saat ini, perindustrian yang ada dituntut untuk mengelola secara efektif sumber daya-sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang cukup berperan adalah sumber daya manusia. Manusia disini berperan sebagai pelaku bisnis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manusia yang bekerja dalam suatu industri memiliki kepentingan dan keinginan yang berbeda. Disinilah peran manajer sangat dibutuhkan, maksudnya adalah manajer diharapkan dapat memberikan masukan dan motivasi yang sesuai untuk membangkitkan kinerja dari masing-masing individu.

Untuk mewujudkan tujuan usaha yang telah ditetapkan tidak semudah yang dibayangkan. Banyak faktor-faktor yang menjadi penghambat terciptanya tujuan, baik faktor internal ataupun eksternal.

Berdasarkan uraian diatas, maka diperoleh kerangka proses berpikir sebagai berikut :



Bagan 1. Kerangka proses berpikir

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1987:5). Sedangkan metode dalam penelitian ini adalah metode *survey* yaitu suatu metode dalam suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan *kuisioner* sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian mengenai motivasi positif dan negatif dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3.2 Lokasi, Obyek dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pabrik pembekuan bandeng (*Chanos chanos*) CV.Sari Tirta Jaya yang terletak di kawasan industri PIER Kecamatan Rembang Kabupaten Pasuruan. Obyek yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi, dan penelitian dilakukan pada bulan Februari 2007.

3.3 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari obyek penelitiannya (Saragih,1994). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain : data yang berkaitan dengan aspek teknis dan produksi pengolahan, data yang berkaitan dengan motivasi positif dan negatif serta kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek yang diteliti (Saragih, 1994). Data ini meliputi : Keadaan umum perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, keadaan umum perikanan, keadaan penduduk, dan lain sebagainya.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (2002;108) populasi adalah keseluruhan suatu obyek penelitian. Sedangkan menurut Komaruddin dalam Mardalis (2003;53) yang dimaksud dengan populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya adalah populasi merupakan sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sari Tirta Jaya, dengan jumlah keseluruhan 94 orang. Rincian dari jumlah tersebut adalah 5 orang sebagai staf manajer, 60 orang karyawan bagian produksi, dan 29 orang lainnya sebagai satpam, penjaga gudang, teknisi, dan sopir.

b. Sampel

Selain populasi, didalam penelitian juga dikenal adanya sampel. Menurut Mardalis (2003;55) sampel berarti contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi obyek yang diteliti.

Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Menurut Rahayu (2005;43) *Purposive Sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada penilaian atau pandangan dari peneliti berdasarkan tujuan dan maksud

penelitian. Dengan syarat bahwa sampel telah representatif atau dianggap peneliti telah mewakili populasi yang telah ditetapkan.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa karyawan lebih memerlukan pemberian motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja. Asumsi ini mengacu pada penelitian Riniwati (2006;170-180) yang mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja manajer perempuan dan motivasi intrinsik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja manajer perempuan. Jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa pemberian motivasi pada tingkat manajer tidak berpengaruh terhadap kinerja manajer. Hal ini dikarenakan tingkat manajer sudah dianggap tidak memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Seseorang bisa mencapai level manajer karena tingkat kinerjanya yang tinggi. Jadi tingkat manajer bukan untuk menerima motivasi melainkan memberi motivasi kepada karyawannya.

Jumlah penarikan sampel adalah sesuai dengan jumlah keseluruhan karyawan bagian produksi, yaitu sebanyak 60 orang. Hal ini dikarenakan jumlahnya yang relatif sedikit, padahal sesuai analisa data jumlah sampel yang diambil minimal 30 orang.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Metode pengambilan data pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu metode pengambilan untuk data primer dan metode pengambilan untuk data sekunder. Untuk data primer digunakan kuisioner dan wawancara. Menurut Mardalis (2003;67) kuisioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Sedangkan untuk pengambilan data sekunder dilakukan dengan cara dokumentasi. Menurut Arikunto (2002:135) dokumentasi merupakan cara pencarian data dengan mengumpulkan informasi dari barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti, buku-buku, dokumen, dan lain sebagainya. Data ini diperoleh dari berbagai pihak, antara lain : Dokumen perusahaan, Departemen Perikanan dan Kelautan, Kantor Desa, dan studi kepustakaan.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu obyek dalam penelitian, atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.6.1 Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang tidak terikat oleh variabel apapun. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif (X_1)

Indikator/dimensi dari bentuk motivasi positif adalah pemberian penghargaan dengan cara dipuji, pemberian perhatian, adanya persaingan, partisipasi karyawan, kebanggaan dan pemberian uang terhadap karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu juga terdapat informasi yang diberikan dari pihak pimpinan terhadap karyawannya mengenai pekerjaan yang diberikan.

b. Motivasi Negatif (X_2)

Indikator dari bentuk motivasi negatif adalah pemberian ancaman dan hukuman jika karyawan yang bersangkutan melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya.

Indikator lain dari motivasi negatif adalah adanya paksaan bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

3.6.2 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel terikat yang dipakai dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Dimensi dari variabel ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugasnya. Berikut disajikan dimensi/indikator masing-masing variabel bebas dan terikat pada Tabel 1.



Tabel 1. Dimensi/indikator variabel bebas dan variabel terikat

Variabel	Pendapat Ahli	Dimensi	Keterangan
Motivasi Positif	Ranupandojo dan Husnan (1986;205-209)	- Penghargaan - Informasi - Perhatian - Persaingan - Partisipasi - Kebanggaan - Uang	
Motivasi Negatif	Ranupandojo dan Husnan (1986;215)	- Ancaman - Hukuman - Paksaan	
	Hasibuan (2003;99-100)	- Hukuman	
Kinerja	Simanjuntak (2005;118)	- Kuantitas - Kualitas - Waktu dan kecepatan - Nilai dan biaya -Dinyatakan dalam persentase dan indeks	Pada variabel kinerja, dimensi yang digunakan hanya kuantitas, kualitas dan unsur waktu (ketepatan waktu). Hal ini dikarenakan adanya tiga pendapat Ahli yang mendukung ketiga dimensi tersebut.
	George and Jones (2002;187-248)	- Kuantitas kerja - Kualitas kerja	
	Schuler and Jackson (2004;11-12)	- Ketrampilan memimpin - Perilaku - Output perjam (otput dan unsur waktu)	

Sumber : Diolah dari berbagai pustaka

3.7 Batasan Operasional

Agar terbentuk suatu persepsi yang tidak meluas, maka penelitian ini dibatasi pada sumber dari motivasi positif dan motivasi negatif. Di dalam penelitian ini, indikator dari motivasi positif dan negatif merupakan suatu bentuk motivasi yang ditimbulkan oleh perusahaan (motivasi ekstrinsik) untuk mencapai suatu *goal* (tujuan) perusahaan. Motivasi ekstrinsik merupakan suatu jenis motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.

3.8 Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya perbedaan penafsiran dan memberikan gambaran yang jelas tentang istilah-istilah dari judul penelitian, maka beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini perlu didefinisikan secara operasional.

1. Motivasi positif (X_1) adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Dimensi yang digunakan adalah :
 - Penghargaan (X_{11}) adalah pengakuan yang didapatkan karyawan setelah melakukan pekerjaan. Pengakuan yang dimaksud disini adalah pemberian pujian dari direktur terhadap karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik
 - Informasi (X_{12}) adalah pemberitahuan tentang latar belakang pekerjaan yang dibebankan
 - Perhatian (X_{13}) adalah sikap peduli pimpinan terhadap karyawan
 - Persaingan (X_{14}) adalah berlomba untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - Partisipasi (X_{15}) adalah melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
 - Kebanggaan (X_{16}) adalah tantangan yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan

- Uang (X_{17}) adalah imbalan dalam bentuk materi yang diberikan direktur jika seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- 2. Motivasi negatif (X_2) adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Dimensi yang dipakai adalah :
 - Ancaman (X_{21}) adalah suatu kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk menakut-nakuti karyawannya yaitu dengan cara ancaman pemotongan gaji dan ancaman pemecatan
 - Hukuman (X_{22}) adalah sanksi yang didapatkan karena kelalaian karyawan
 - Paksaan (X_{23}) adalah suatu cara pimpinan untuk mencapai tujuan yang dilakukan dengan memberikan perintah dengan unsur paksaan pada karyawannya
- 3. Kinerja (X_3) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimensi yang dipakai adalah :
 - Kuantitas (Y_{13}) adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai dengan target perusahaan
 - Kualitas (Y_{12}) adalah mutu dari hasil pekerjaan yang terselesaikan
 - Waktu dan kecepatan (Y_{13}) adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

3.9 Skala pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran skala yang digunakan adalah skala perbedaan semantic. Semantic adalah suatu pengukuran skala yang dapat digunakan untuk melihat bagaimana pandangan seseorang terhadap suatu konsep atau obyek apakah sama atau berbeda (Nazir, 1999;399).

Pada penelitian ini, setiap responden diminta untuk memberikan respon pada setiap pertanyaan dengan memilih satu diantara lima jawaban yang dianggap paling sesuai dan benar. Secara lebih rinci, pemberian skor sebagai berikut :

- a. Sangat setuju/selalu (a) = 5
- b. Setuju/sering (b) = 4
- c. Kurang setuju/kadang-kadang (c) = 3
- d. Tidak setuju/jarang (d) = 2
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah (e) = 1

3.10 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.10.1 Uji Validitas Instrumen

Menurut Arikunto (2002) validitas merupakan suatu uji atau ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Singarimbun (1987) menjelaskan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan quisioner didalam pengumpulan data penelitian, maka quisioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya.

Banyak hal-hal lain yang akan mengukur validitas data. Bila responden jujur dalam menjawab, maka data yang diperoleh akan valid. Rumus untuk mengukur validitas adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Di mana :

r_{xy} = korelasi
 n = banyaknya sampel
 x = skor item x
 y = skor item y

Dari rumus tersebut akan didapatkan nilai r yaitu angka korelasi. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis. Cara melihat angka kritis yaitu dengan melihat tabel korelasi nilai r . Jika nilai korelasi lebih besar daripada nilai kritis maka instrument atau alat pengukur dikatakan valid dan dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya. Uji validitas ini menggunakan analisa SPSS 11.0 *for windows*

3.10.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2002:154) Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang baik akan menghasilkan data yang baik pula.

Ada berbagai cara untuk mengukur Reliabilitas. Tapi dalam penelitian ini, cara yang dipakai adalah metode Alpha. Mencari Reliabilitas dengan rumus Alpha merupakan cara yang digunakan jika skor yang digunakan tidak bernilai 1-0. Rumus Alpha yang dimaksud adalah :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\left(\sum \sigma_b^2 \right)}{\sigma_1^2} \right]$$

Di mana :

r = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma_1^2$ = Variasi total

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 11.0 *for windows*.

3.11 Analisis Data

3.11.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Daniel M (2002) analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*. Rumus dari Analisis ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y_c = Nilai ramalan tingkat kinerja karyawan

b_0 = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi positif

X_2 = Motivasi negatif

e = Error

3.11.2 Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi seluruh peubah bebas (variabel independen) sebagai satu kesatuan atau secara bersama-sama . Formulasi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Di mana :

R^2 = koefisien regresi
 k = jumlah variabel bebas
 n = banyaknya sampel

H_0 : Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (motivasi positif dan motivasi negatif) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada perusahaan pembekuan bandeng CV. Sari Tirta Jaya

H_1 : Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (motivasi positif dan motivasi negatif) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada perusahaan pembekuan bandeng CV. Sari Tirta Jaya

Sedangkan kriteria penolakan hipotesis atas dasar signifikan pada taraf nyata adalah sebagai berikut :

Jika, $\text{sig } F < \alpha (0,05)$ atau $F_{\text{hit}} > F_{\text{tabel}}$: H_1 diterima, H_0 ditolak
 $\text{sig } F > \alpha (0,05)$ atau $F_{\text{hit}} < F_{\text{tabel}}$: H_1 ditolak, H_0 diterima

b. Uji t

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang meliputi motivasi positif dan negatif berpengaruh secara terpisah (parsial) terhadap kinerja karyawan. Formulasi uji t adalah :

$$T = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Di mana :

b_i = bobot regresi
 S_{b_i} = standar error

H_0 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (motivasi positif dan motivasi negatif) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada perusahaan pembekuan bandeng CV. Sari Tirta Jaya

H_1 : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (motivasi positif dan motivasi negatif) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada perusahaan pembekuan bandeng CV. Sari Tirta Jaya.

Sedangkan kriteria penolakan hipotesis atas dasar signifikan pada taraf nyata adalah sebagai berikut :

Jika, $\text{sig } t < \alpha (0,05)$ atau $t_{\text{hit}} > t_{\text{tabel}}$: H_1 diterima, H_0 ditolak

$\text{sig } t > \alpha (0,05)$ atau $t_{\text{hit}} < t_{\text{tabel}}$: H_1 ditolak, H_0 diterima

3.11.3 Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Untuk melihat gejala multikolinearitas, kita dapat melihat dari nilai *tolerance* atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel (Yarnest, 2004;68).

Selain itu gejala multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai korelasi yang terdapat pada tabel *Correlation Matrix*. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0,50, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas. Jika lebih dari 0,50 maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas sehingga terjadi multikolinieritas (Santoso dan Ashari, 2005;238).

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya

sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi kita menggunakan Durbin-Watson (Santoso dan Ashari, 2005;238).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

$d < d_L$: terjadi masalah autokorelasi yang positif

$d < d_L < d_U$: ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah

$d_U < d < 4 - d_U$: tidak ada masalah autokorelasi

$4 - d_U < d < 4 - d_L$: masalah autokorelasi lemah

$4 - d_L < d$: masalah autokorelasi serius

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Yarnest (2004;71-73) asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varian dari residual. Cara mendeteksi gejala ini dengan cara melihat nilai signifikan korelasi *Rank Spearman*.

Jika Signifikan $> \alpha$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas

Signifikan $< \alpha$, maka terdapat heteroskedastisitas

BAB 4. KEADAAN UMUM DAERAH

4.1 Letak Geografis dan Topografis

Penelitian ini dilakukan di CV. Sari Tirta Jaya yang berada di kawasan PIER Kabupaten Pasuruan. Pasuruan Industrial Estate Rembang (PIER) merupakan suatu kawasan industri yang termasuk dalam Kecamatan Rembang. Kecamatan ini terletak antara 112.30" - 113.30" Bujur Timur dan 7.30" - 7.50" Lintang Selatan dan berjarak $\pm$ 14 km dari pusat pemerintahan Kabupaten Pasuruan. PIER berjarak $\pm$ 50 km dari Surabaya, 70 km dari pelabuhan laut Tanjung Perak dan 60 km dari lapangan udara internasional Juanda.

Batas-batas administrasi dari Kecamatan Rembang adalah :

- Sebelah Utara : Kecamatan Bangil
- Sebelah Timur : Kecamatan Kraton
- Sebelah Selatan : Kecamatan Wonorejo
- Sebelah Barat : Kecamatan Pandaan dan Kecamatan Sukorejo

Kawasan PIER mempunyai elevasi tanah dengan ketinggian dari permukaan air laut rata-rata maksimal 45 m dan minimal 4 m, dengan kemiringan rata-rata 1-2%. Jenis tanah pada umumnya adalah tanah aluvial berupa tanah liat dan pasir dan topografi PIER pada umumnya berbukit.

4.2 Keadaan Penduduk

Berdasarkan data penduduk Kecamatan Rembang pada tahun 2004, dapat diketahui bahwa jumlah penduduk adalah sebesar 56.011 jiwa. Kecamatan Rembang terdiri dari

17 desa dan penyebaran penduduk pada masing-masing desa tidak merata. Adapun data sebaran penduduk Kecamatan Rembang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Penduduk Kecamatan Rembang Berdasarkan Jenis Kelamin, Desa, dan Kepadatannya

No	Nama Desa	Luas Desa (km ²)	Jumlah Penduduk		Jumlah	Kepadatan Penduduk (jiwa/km ²)
			laki-laki	Perempuan		
1	Kalisat	3,92	2.144	2.481	4.625	1.180
2	Tampung	2,40	1.574	1.702	3.276	1.365
3	Pajaran	1,87	1.883	2.047	3.930	2.102
4	Siyar	1,20	1.056	1.006	2.062	1.718
5	Geneng Waru	2,07	984	1.038	2.022	977
6	Kanigoro	1,24	749	805	1.554	1.253
7	Krengih	1,43	830	994	1.824	1.276
8	Sumber Glagah	1,64	881	965	1.846	1.126
9	Rembang	3,54	2.449	2.643	5.092	1.438
10	Oro Bulu	2,93	1.497	1.623	3.120	1.065
11	Kedung Banteng	4,15	1.778	1.884	3.662	882
12	Oro Ombo Wetan	3,25	2.889	2.962	5.851	1.800
13	Oro Ombo Kulon	2,09	2.562	2.566	5.128	2.454
14	Pekoren	3,99	2.567	2.614	5.181	1.298
15	Pejangkungan	1,94	1.033	1.016	2.049	1.056
16	Pandean	3,17	1.165	1.199	2.364	746
17	Mojoparon	1,70	1.222	1.203	2.425	1.426
Jumlah		42,53	27.263	28.748	56.011	23.162

Sumber : Kecamatan Rembang, 2004

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah penduduk laki-laki adalah 27.263 jiwa dan jumlah penduduk perempuan adalah 28.748 jiwa dengan kepadatan rata-rata 1,362. Dari 17 desa yang ada, desa Oro Ombo Wetan mempunyai penduduk yang paling padat, yaitu 5.851 jiwa atau 10,45% dari total penduduk kecamatan Rembang. Sedangkan data sebaran penduduk Kecamatan Rembang berdasarkan usia disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Penduduk Kecamatan Rembang Berdasarkan Golongan Usia

No	Nama Desa	Rentang usia							
		≤ 9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	≥ 70
1	Kalisat	920	684	843	796	624	334	256	178
2	Tampung	688	562	458	584	466	198	118	74
3	Pajaran	783	691	694	769	493	274	156	70
4	Siyar	376	356	407	327	248	150	109	89
5	Geneng Waru	452	359	336	328	239	139	121	68
6	Kanigoro	328	288	232	265	188	95	91	79
7	Krengih	337	459	308	293	192	138	86	11
8	Sumber Glagah	421	294	324	310	205	145	96	61
9	Rembang	1061	1056	903	896	496	341	228	111
10	Oro Bulu	780	453	504	645	286	274	154	24
11	Kedung Banteng	645	742	762	622	405	235	186	85
12	Oro Ombo Wetan	1101	1047	1159	926	604	456	327	231
13	Oro Ombo Kulon	957	937	1086	800	672	323	260	93
14	Pekoren	878	980	991	932	631	327	285	157
15	Pejangkungan	389	346	355	380	274	157	110	51
16	Pandean	465	438	486	425	217	145	138	70
17	Mojoparon	482	444	527	425	276	131	90	70
Jumlah		11063	10136	10375	9726	6516	3862	2811	1522

Sumber : Kecamatan Rembang, 2004

Berdasarkan data penduduk Kecamatan Rembang tahun 2004, dapat diketahui bahwa dari jumlah penduduk yang termasuk dalam usia produktif didominasi oleh penduduk dengan usia 20-29 yang kemudian diikuti oleh golongan usia 30-39. Hal ini berarti bahwa di Kecamatan Rembang cukup tersedia tenaga kerja produktif sehingga mampu mendukung perkembangan ekonomi dan perindustrian di daerahnya. Sedangkan data mengenai tingkat pendidikan Kecamatan Rembang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Penduduk Kecamatan Rembang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Nama Desa	Tingkat Pendidikan											
		Buta Aksara		Tidak Tamat SD		Tamat SD		Tamat SLTP		Tamat SLTA		Tamat Perguruan Tinggi	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Kalisat	211	0,38	215	0,38	214	0,38	1079	1,93	2607	4,66	299	0,53
2	Tampung	103	0,18	183	0,33	140	0,25	606	1,08	1907	3,4	337	0,6
3	Pajaran	201	0,36	203	0,36	200	0,36	1008	1,8	2217	3,96	101	0,18
4	Siyar	75	0,14	97	0,17	225	0,4	807	1,44	807	1,44	51	0,09
5	Geneng Waru	57	0,1	70	0,12	79	0,14	712	1,27	1024	1,83	80	0,14
6	Kanigoro	48	0,09	79	0,14	95	0,17	307	0,55	927	1,66	98	0,17
7	Krengih	94	0,17	107	0,19	96	0,17	587	1,05	809	1,44	131	0,23
8	Sumber Glagah	97	0,17	109	0,19	96	0,17	637	1,14	779	1,39	128	0,22
9	Rembang	96	0,17	157	0,28	227	0,41	1557	2,78	2902	5,18	153	0,27
10	Oro Bulu	75	0,13	107	0,19	103	0,18	823	1,47	1906	3,4	106	0,19
11	Kedung Banteng	107	0,19	147	0,26	198	0,35	673	1,2	2353	4,2	184	0,33
12	Oro Ombo Wetan	97	0,17	250	0,45	250	0,45	1998	3,57	3015	5,38	241	0,43
13	Oro Ombo Kulon	163	0,29	203	0,36	162	0,29	1274	2,27	3039	5,43	287	0,51
14	Pekoren	73	0,13	126	0,22	170	0,3	935	1,67	3606	6,44	271	0,48
15	Pejangkungan	79	0,14	110	0,2	180	0,32	703	1,26	907	1,62	70	0,12
16	Pandeaan	94	0,16	153	0,27	86	0,15	703	1,26	1277	2,28	51	0,09
17	Mojoparon	111	0,2	173	0,3	102	0,18	557	0,99	1387	2,48	95	0,16
	Jumlah	1781	3,26	2489	4,41	2623	4,67	14966	26,73	31469	56,19	2683	4,74

Sumber : Kecamatan Rembang, 2004

Pada Tabel 4 terlihat bahwa sebagian besar penduduk Kecamatan Rembang telah mengerti arti pentingnya pendidikan meskipun ada sebagian dari mereka yang tidak sampai tamat SD. Sebagian dari mereka telah tamat SLTA yaitu sejumlah 56,17% dari total jumlah penduduk. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM kecamatan Rembang pantas untuk dipertimbangkan. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula kualitas orang tersebut.

4.3 Keadaan Perikanan

Sektor perikanan di Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu sektor yang memegang peranan penting dalam kegiatan perekonomian. Banyak usaha perikanan

yang dilakukan oleh masyarakat baik usaha penangkapan, budidaya, maupun pengolahan. Secara geografis, wilayah Kabupaten Pasuruan terdiri dari pegunungan, dataran rendah, serta pantai yang terletak $112^{\circ}30'$ sampai dengan $113^{\circ}30'$ BT dan antara $7^{\circ}30'$ sampai $8^{\circ}30'$ LS. Kegiatan perikanan laut yang potensial di Kabupaten Pasuruan terletak di kawasan pesisir dengan ketinggian 159 m diatas permukaan laut tepatnya di Kecamatan Lekok. Sedangkan untuk perikanan tambak, Kecamatan Bangil mempunyai luas area dan produksi yang paling tinggi. Masing-masing daerah memang mempunyai luas daerah yang berbeda-beda begitupun dengan besar produksinya. Data mengenai luas daerah dan produksinya disajikan pada Tabel 5

Berdasarkan data tahun 2005 sebagian besar pengolahan hasil tangkap di Kabupaten Pasuruan masih dilakukan secara tradisional yaitu mencapai 4045,6 ton (95,8%) sedangkan pengolahan modern (pembekuan) hanya 133,5 ton (3,2%). Secara rinci produksi ikan olahan menurut jenis perlakuan disajikan pada Tabel 6.

Tabel 5. Luas Areal dan Produksi Menurut Jenis Usaha

No	Kecamatan	Kolam		Tambak		Danau		Hasil Laut		Keramba Jaring	
		Luas Area (Ha)	Prod. (ton)	Luas Area (Ha)	Prod. (ton)	Luas Area (Ha)	Prod. (ton)	Luas Area (Ha)	Prod.	Luas Area (Ha)	Prod. (ton)
1	Purwodadi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Tutur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Puspo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Tosari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Lumbang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Pasrepan	0,1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Kejayan	0,5	0,2	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Wonorejo	0,2	3	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Purwosari	3,8	4,9	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Prigen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Sukorejo	0,5	3	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Pandaan	3,5	17,	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Gempol	4,1	8,6	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Beji	3,5	33,9	-	-	-	-	-	-	3.000	106,5
15	Bangil	1	6	2.086,2	2.802,4	-	-	13.000	96,7	-	-
16	Rembang	1,6	5,4	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Kraton	0,2	3,4	890,9	445,5	-	-	19.000	1.030,7	-	-
18	Pohjentrek	0,3	3,5	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Gondang Wetan	0,5	3,7	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Rejoso	1,5	17,6	409,0	531,7	-	-	-	-	-	-
21	Winongan	7	13	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Grati	1,5	11,7	-	-	198	114	-	-	35.000	78,3
23	Lekok	1,6	10,4	566,8	396,8	-	-	44.000	5.545,8	-	-
24	Nguling	0,2	9	14	-	-	-	29.000	53.319,8	-	-
		32,1	154,5	3.966,9	4.176,4	198	114	105.000	9.993	38.000	889,8

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan, 2005

Tabel 6. Produksi Ikan Olahan di Kabupaten Pasuruan

No	Jenis Perlakuan	Sumber Ikan (ton)	
		Laut	Perairan Umum
1	Pengeringan/pembekuan	2.282,9	47,4
2	Pemindangan	827	-
3	Pengasapan	868,3	-
4	Pembekuan	133,5	-
5	Lain-lain	67,4	-
Jumlah		4.179,1	47,4

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan, 2005

Kabupaten Pasuruan lebih memfokuskan produksinya pada ikan konsumsi, baik yang berasal dari perikanan darat maupun laut. Hal ini dapat dilihat pada tingginya harga rata-rata per kg pada tiap-tiap hasil produksi yang ditujukan untuk kegiatan konsumsi baik untuk perikanan darat maupun laut. Data produksi dan nilai produksi baik dari perikanan darat maupun laut disajikan pada Tabel 7 dan Tabel 8.

Tabel 7. Produksi dan Nilai Produksi Perikanan Darat menurut Jenis Ikan

No	Jenis Ikan	Produksi (Ton)	Harga Rata-Rata Per Kg (Rp.)	Nilai Produksi (Rp.000,-)
1	Lele	188,75	7974,44	1505175
2	Mujair	598,39	6515,17	3898610
3	Udang Windu	233,50	63391,86	14802000
4	Udang Putih	289,90	31429,11	9111300
5	Udang Tawar	2,03	13261,08	29920
6	Tawes	30,13	4999,17	150625
7	Belanak	-	-	-
8	Jambal	1,04	12000	12480
9	Rebon	-	-	-
10	Bandeng	2077,70	8457,09	17571300
11	Ikan Mas	26,11	6003,26	156745
12	Gabus	7,20	7416,67	53400
13	Nila Merah	773,50	7429,73	5746900
14	Udang Galah	0,92	30000	27600
15	Tambalan	-	-	-
16	Udang Api-api/lain	667,16	18879,40	12,595,580
17	Katak	1,61	14540,37	23410
18	Sepat Siam	-	-	-
19	Kepiting	7,86	16910,94	132920
20	Gurame	39,45	13600,76	536550
21	Grass Carp	-	-	-
22	Lempuk	11,20	16339,29	183000
23	Patin	43,55	7772,10	338475
24	Rumput Laut	19	2000	38000
25	Lainnya	386,01	3.050,57	1177550

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan, 2005

Tabel 8. Produksi dan Nilai Produksi Perikanan Laut menurut Jenis Ikan

No	Jenis Ikan	Produksi (Ton)	Harga Rata-Rata Per Kg (Rp.)	Nilai Produksi (Rp.000,-)
1	Lidah	41,9	2979,09	124675
2	Kembung	462,1	6880,11	3179300
3	Bawal Hitam	21,8	17586,21	382500
4	Bawal Putih	15,7	57605,43	901525
5	Tongkol	583,2	9405,86	5485390
6	Tengiri	116,5	17939,32	2090290
7	Bambangan	13,5	11322,49	153080
8	Selar	173,8	6578,52	1143545
9	Teri	784,9	5450,81	4278342
10	Peperek	1465,8	1060,09	1553870
11	Layur	298,6	5206,16	1554350
12	Balaso Laut	331,3	3456,99	1145300
13	Belanak	368	4129,01	1519310
14	Cucut	114,8	3081,74	353660
15	Manyung	216,6	4512,31	977230
16	Pari	191,3	3806,54	728000
17	Ekor Kuning	75,1	5896,98	442745
18	Udang Putih	222,9	34647,82	7723000
19	Udang Windu	131,9	71417,78	9420720
20	Ubur-ubur	-	-	-
21	Gulamah	222,7	3639,21	810525
22	Rajungan	301,3	19216,47	1790500
23	Kepiting	83,3	13429,26	1118120
24	Cumi-cumi	574,8	18276,50	10504600
25	Kerang	514,7	3174,86	1634100
26	Tembang	1605,7	2070,54	3324605
27	Kakap	20,9	21332,46	424745
28	Lain-lain	1040,3	4218,09	4388168

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan, 2005

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Perusahaan

5.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Penelitian dilaksanakan di perusahaan pembekuan bandeng yang bernama CV. Sari Tirta Jaya di PIER (Pasuruan Industrial Estate Rembang) Kecamatan Rembang. Pabrik tersebut merupakan cabang dari CV. Sari Tirta Jaya yang terletak di kawasan Rungkut Industri III/34 Surabaya. Usaha ini dirintis oleh Setiawan Hadi yang kemudian mulai melebarkan sayap dengan cara membuat cabang-cabang baru di daerah Rungkut Industri III/75, Margo Mulyo Q/64, dan PIER Industri VII/3.

Lokasi penelitian merupakan cabang yang pertama kali didirikan oleh Setiawan Hadi pada tahun 1996. Berbeda dengan induknya, cabang tersebut berorientasi pada pembekuan ikan tuna. Tetapi produksinya tidak dapat berkembang dengan baik, sehingga pada tahun 1997 beralih pada proses pembekuan ikan bandeng.

Hampir 90% hasil dari produksinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan pasar ekspor. Sedangkan sisanya digunakan untuk pasar lokal. Negara tujuan ekspor dalam usaha ini adalah Jepang, Taiwan, Korea, Cina, dan Panama. Sedangkan untuk pasar lokal hanya dikirim ke Jakarta.

5.1.2 Proses Pengolahan

Proses pengolahan ini dimulai dari penerimaan ikan dari suplier yang berasal dari Gresik, Lamongan, Sidoarjo, dan Pasuruan. Ikan yang diterima kemudian dicuci dalam bak penampungan. Setelah dicuci, dilakukan sortasi yaitu proses pemilihan melalui pemisahan atas beberapa kelompok dengan sifat-sifat tertentu dengan tujuan untuk

memperoleh bahan yang seragam ukuran dan ciri-cirinya. Sortasi dilakukan secara manual dengan melihat keadaan luar dan ukurannya. Ikan yang tidak memenuhi standar perusahaan atau mengalami kerusakan akan dikembalikan ke supplier. Ikan yang tidak memenuhi standar biasanya disebut barang BS (*Below Standard*). Bahan baku yang termasuk dalam kategori BS adalah ikan dengan kriteria sisik yang banyak terkelupas/lepas, elastisitas daging menurun, dan mata ikan bandeng yang pucat.

Bahan baku yang telah lolos sortasi, selanjutnya dilakukan penimbangan sebesar 10 kg untuk masing-masing ukuran bandeng. Range yang biasa dipakai oleh perusahaan adalah $\frac{41}{45}$, $\frac{46}{50}$, $\frac{51}{55}$, $\frac{56}{60}$, $\frac{61}{65}$, $\frac{66}{70}$, $\frac{71}{75}$, $\frac{76}{80}$, $\frac{81}{85}$, dan $\frac{86}{90}$. Range tersebut menunjukkan jumlah bandeng tiap 10 kg. Misalkan pada ukuran $\frac{41}{45}$, ini berarti dalam 10 kg terdapat ikan bandeng sebanyak 41 sampai 45 ekor. Sehingga semakin kecil range semakin kecil pula ukuran bandeng yang terdapat dalam kemasan dan begitupun sebaliknya. Setelah ikan bandeng ditimbang kemudian dimasukkan ke dalam kotak yang disebut pan dan disusun bertingkat. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengemasan.

Hasil dari penyusunan tersebut, kemudian dibekukan dalam *blast freezer* dengan suhu -35°C sampai -40°C selama 10-15 jam. Masing-masing *blast freezer* memiliki daya tampung yang sama yaitu kapasitas operasi normal untuk *blast freezer* II, III, dan IV sebanyak 5 ton, sedangkan untuk *blast freezer* I mempunyai kapasitas 8 ton. Jika pada operasi yang sangat maksimal dan tidak mencukupi tempat pembekuan, maka dapat digunakan *cold storage* kecil. Pada *cold storage* kecil ini memiliki mesin dengan fungsi ganda yaitu bisa dipakai untuk menyimpan dan membekukan ikan.

Proses selanjutnya adalah *glazing* yaitu suatu proses pencelupan ikan yang telah mengalami proses pembekuan dan akan menimbulkan lapisan es tipis yang menutupi

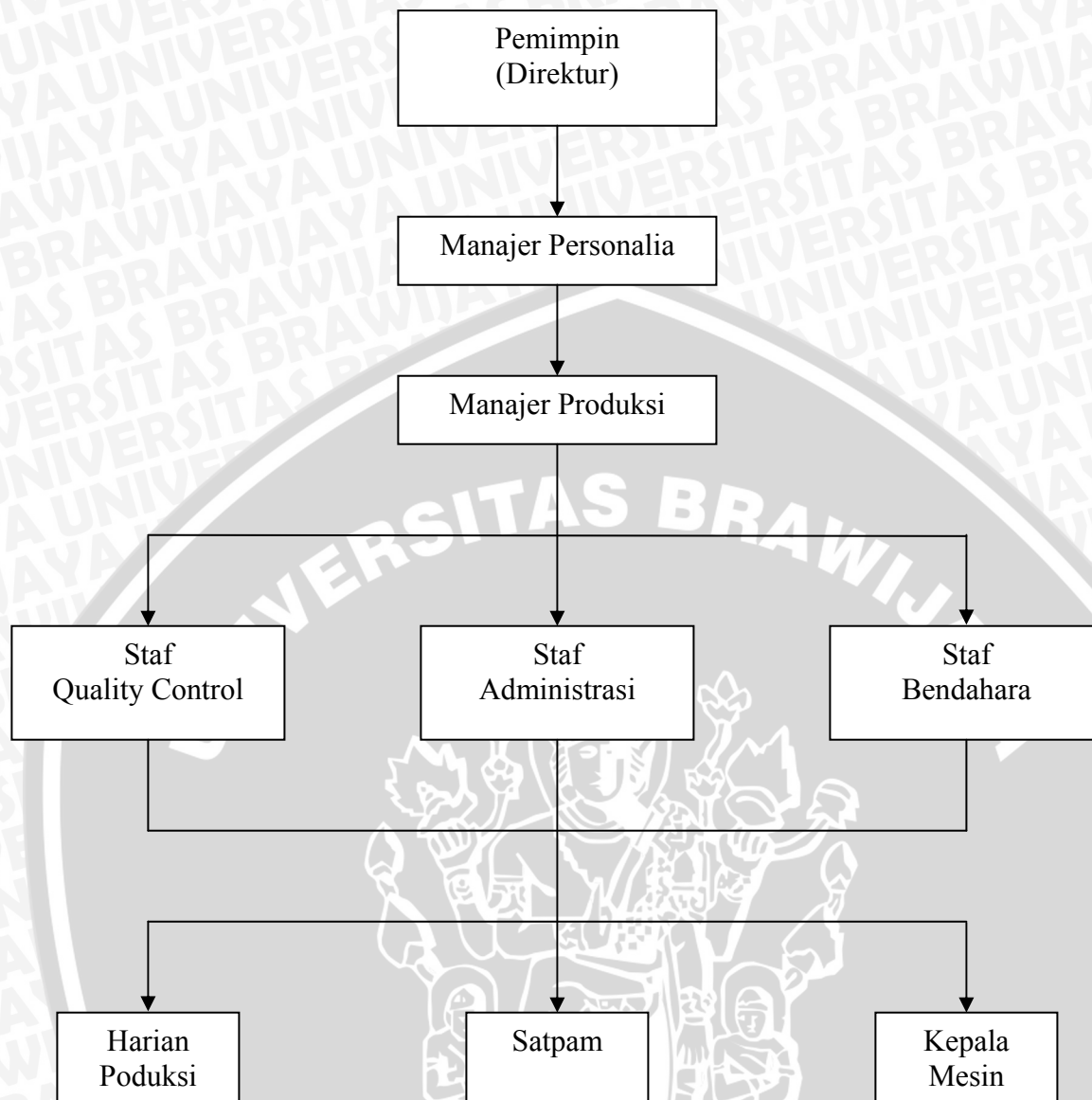
seluruh permukaan tubuh ikan beku. *Glazing* dilakukan untuk mengurangi terjadinya dehidrasi selama penyimpanan beku, mencegah terjadinya oksidasi lemak ikan oleh oksigen dari udara selama penyimpanan. Selain itu *glazing* juga berfungsi untuk memberikan kenampakan yang lebih menarik pada tubuh ikan karena adanya lapisan es tipis yang menyelimuti tubuhnya.

Setelah *glazing*, dilakukan pengemasan ke dalam plastik yang tidak mudah robek, transparan, dan kedap air. Biasanya jenis plastik yang digunakan adalah *polyetilene*. Setelah disusun dalam plastik, baru dikemas dalam karton dan kemudian diberi label tentang berat bersih, range, tanggal, bulan dan kode.

Produk yang sudah dikemas, dimasukkan ke dalam *cold storage* dengan suhu 18°C untuk disimpan sementara sebelum dilakukan ekspor. Penyimpanan beku ini bertujuan agar produk tidak meleleh dan tidak mengalami penurunan mutu.

5.1.3 Struktur Organisasi

Di dalam suatu perusahaan tentu dilengkapi dengan struktur organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Hal ini bertujuan untuk menegaskan dan menjelaskan tentang tugas-tugas yang harus dilakukan oleh masing-masing karyawan. Adapaun struktur organisasi pada CV. Sari Tirta Jaya adalah :



Gambar 1. Struktur Organisasi CV. Sari Tirta Jaya

Adapun tugas dari masing-masing jabatan tersebut adalah :

- Pemimpin (direktur); bertugas untuk menentukan, menetapkan dan melakukan kebijakan perusahaan. Selain itu, juga bertanggung jawab secara umum dan menyeluruh terhadap jalannya kegiatan perusahaan yang menyangkut hubungan diluar maupun di dalam perusahaan
- Manajer Personalia, bertugas untuk mengurus masalah kepegawaian baik mengenai penerimaan pegawai maupun penempatan pegawai. Selain itu,

manager personalia juga bertanggung jawab dalam menjaga kedisiplinan pada tiap pegawai.

- Manager Produksi, bertugas untuk mengkoordinir dan memimpin semua kegiatan pada bagian produksi dan membuat rencana kegiatan produksi
- Staf Quality Control, bertugas untuk memberikan pengawasan pada hasil produksi agar produksi yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan
- Staf Bendahara, bertugas untuk mengatur dan mengawasi pelaksanaan bagian keuangan, memberikan laporan keuangan secara berkala pada direktur.
- Staf Administrasi, bertugas untuk mengumpulkan dan menerima bon-bon keuangan, menyortir dan menghitung jumlah dan harga barang beserta selisih harganya.
- Harian Produksi, bertanggung jawab atas terlaksananya proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku sampai pengemasan
- Satpam, bertugas untuk menjaga keamanan perusahaan
- Kepala Mesin, bertugas untuk menjaga dan merawat mesin yang digunakan selama produksi

5.1.4 Sarana dan Prasarana

Sarana merupakan segala sesuatu yang diperlukan atau dipakai dalam proses produksi pembekuan bandeng. Data mengenai jumlah sarana dan prasarana disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Sarana dan Prasarana Pendukung CV. Sari Tirta Jaya

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
Sarana			
1	Bak Penampungan	2	
2	Meja Sortasi	4	Ukuran 2x1 m
3	Timbangan	2	Kapaitas 150 Kg
4	Keranjang Sortir	22	
5	Pan	4000	
6	Bak Fiber	1	
7	Meja Packing	4	Ukuran 2x1 m
8	Alat Packing	Menyesuaikan	Terdiri dari plastik, karton, <i>lack ban</i> , dan <i>strapping band</i>
9	<i>Blast Freezer</i>	4	<i>Blast Freezer</i> 1,2,3 berkapasitas 5 ton, <i>Blast Freezer</i> 4 berkapasitas 8 ton
10	<i>Cold Storage</i>	2	
Prasarana			
11	Kantor Manajer	1 unit	
12	Kantor Staf	1 unit	
13	Kantor Administrasi	1 unit	
14	Mushola	1 unit	
15	Kamar Mandi Staf	1 unit	
16	Kamar Mandi Karyawan	1 unit	
17	Ruang Istirahat Karyawan	1 unit	
18	Gudang Karton	1 unit	
19	Ruang Bongkar Muat	1 unit	
20	Tempat Parkir	1 unit	
21	Faximile	1 unit	
22	Telepon	3unit	
23	Komputer	2 unit	
24	Printer	2 unit	

Sumber : CV. Sari Tirta Jaya, 2007

Fungsi dari masing-masing sarana yang dimiliki oleh CV. Sari Tirta Jaya antara lain :

- Bak penampungan, berfungsi untuk menampung ikan sekaligus untuk pencucian
- Meja sortasi, digunakan sebagai tempat untuk melakukan sortasi
- Timbangan, berfungsi untuk menimbang berat ikan

- Keranjang, berfungsi untuk tempat tampung sementara ikan pada saat sebelum disusun di pan
- Pan, berfungsi sebagai tempat ikan sebelum dimasukkan ke *blast freezer*
- Bak *fiber*, berfungsi sebagai tempat proses *glazing*
- Meja *packing*, digunakan sebagai tempat proses pengemasan
- Alat *packing*, berfungsi untuk pengemasan, yang termasuk dalam alat pengemasan ini adalah plastik, karton, *lack ban* dan *strapping band*
- *Blast Freezer*, berfungsi sebagai ruang dingin untuk membekukan ikan
- *Cold Storage*, berfungsi untuk menyimpab produk yang bisa diproses sampai siap untuk diekspor dan penyimpanan.

5.2 Profil Responden

Dalam profil responden ini, data yang disajikan adalah data yang berhubungan dengan keadaan karakteristik responden. Karakteristik tersebut meliputi: usia, jenis kelamin, status dan masa kerja. Gambaran ini diperoleh dari quisioner yang diedarkan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	41,7
2	Perempuan	35	58,3
Jumlah		60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Dari Tabel 10, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan lebih besar dari pada jumlah karyawan laki-laki. Keadaan tersebut

dikarenakan sebagian besar kegiatan operasional mulai dari pembersihan ikan, penyortiran dan penyusunan ikan bandeng tidak membutuhkan tenaga yang terlalu besar. Sedangkan kegiatan operasional lain yang sedikit memerlukan kekuatan fisik dilakukan oleh karyawan laki-laki. Kegiatan operasional tersebut meliputi penimbangan, pengangkutan dan *packing*. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-30	31	51,7
2	31-40	21	35
3	41-50	8	13,3
Jumlah		60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Berdasarkan data yang diperoleh, usia responden yang mendominasi adalah 20-30 tahun, yaitu sebanyak 31 orang (51,7%). Dominasi usia yang tergolong muda tersebut dikarenakan pada saat rekrutmen, persyaratan usia yang ditetapkan perusahaan minimal 18 tahun dan maksimal 25 tahun. Perusahaan memberikan persyaratan tersebut dengan pertimbangan bahwa kegiatan operasional di CV. Sari Tirta Jaya tidak membutuhkan keahlian khusus. Jadi karyawan baru masih mampu memproduksi meskipun belum memiliki pengalaman.

Dominasi usia muda memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan. Perusahaan berharap dengan usia yang relatif muda, kedisiplinan dan ketekunan karyawan dapat ditingkatkan. Dengan demikian, usaha untuk mengadakan pengembangan SDM baik berupa peningkatan pengetahuan ataupun ketrampilan masih mungkin untuk dilakukan. Karyawan pada usia muda lebih terpacu kinerjanya jika diberi motivasi positif dan negatif. Karena mereka masih membutuhkan pengalaman bekerja

dalam hidupnya. Sedangkan karyawan pada usia diatas 40 lebih terpacu kinerjanya jika diberi motivasi positif. Data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 5	39	65
2	6-10	18	30
3	≥ 11	3	5
Jumlah		60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Lamanya masa kerja pada umumnya menunjukkan tingkat kemampuan dan pengalaman yang dimiliki seseorang. Pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap pekerjaan. Pada perusahaan ini, lama kerja karyawan yang mendominasi adalah ≤ 5 tahun, yaitu sebanyak 39 orang (65%). Golongan ini bisa diberi motivasi positif dan negatif sekaligus. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja ≥ 11 tahun berjumlah 3 orang (5%). Responden tersebut tergolong memiliki masa kerja paling lama karena sebelumnya bekerja di CV.Sari Tirta Jaya yang bertempat di Rungkut Surabaya sebagai perusahaan induk. Data mengenai status responden disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Status Responden

No	Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Menikah	48	80
2	Belum menikah	12	20
Jumlah		60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Dari data yang diperoleh, 80% responden berstatus telah menikah. Status tersebut dapat pula dijadikan dorongan seseorang dalam bekerja. Karyawan yang sudah menikah memiliki tanggungan keluarga untuk dinafkahi. Sehingga timbul rasa tanggung jawab

untuk memenuhi kebutuhan keluarganya dengan cara bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Data mengenai tingkat pendidikan responden disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	
		Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tamat SD	8	13,3
2	Tamat SLTP atau Sederajat	30	50
3	Tamat SLTA atau Sederajat	22	36,7
	Jumlah	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Dilihat dari tingkat pendidikannya, total responden yang berpendidikan terakhir SLTP atau sederajat memiliki proporsi yang paling besar yaitu sebesar 50%. Sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah responden yang mempunyai pendidikan terakhir SD yaitu sebesar 13,3%. Tingkat pendidikan karyawan tidak menjadi masalah utama bagi CV. Sari Tirta Jaya. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan pada bagian produksi tidak memerlukan pemikiran tetapi cenderung memerlukan ketrampilan. Karena faktor itulah, karyawan bagian produksi tidak dituntut untuk memiliki tingkat pendidikan tinggi. Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan rendah akan mudah meningkatkan kinerjanya jika diberi motivasi negatif, karena mereka cenderung tidak banyak menuntut terhadap perusahaan. Sedangkan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi akan mudah untuk meningkatkan kinerjanya jika diberi motivasi positif yaitu dengan memberikan insentif berupa pemuasan kebutuhan jasmani dan rohani.

5.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Motivasi positif terdiri dari beberapa indikator, yaitu : penghargaan,

informasi, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan, dan gaji/komisi/bonus. Motivasi negatif terdiri dari ancaman, paksaan dan hukuman. Sedangkan kinerja karyawan terdiri dari variabel kuantitas, kualitas, waktu dan kecepatan.

5.3.1 Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Dalam penelitian ini, motivasi positif ditentukan oleh beberapa indikator, yaitu :

a. Penghargaan

Penghargaan yang dimaksud dalam penelitian adalah pengakuan atau pujian dari lingkungan kerja atau pekerjaan yang terselesaikan dengan baik. Distribusi frekuensi indikator penghargaan disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Indikator Penghargaan

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik		
	a. Sangat setuju/selalu	2	3,3
	b. Setuju/sering	1	1,7
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	9	15
	d. Tidak setuju/jarang	43	71,7
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	5	8,3
	Total	60	100
2.	Perusahaan selalu memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi		
	a. Sangat setuju/selalu	2	3,3
	b. Setuju/sering	2	3,3
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	16	26,7
	d. Tidak setuju/jarang	38	63,3
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	2	3,3
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, jawaban yang paling dominan adalah tidak setuju/jarang yaitu sebesar 43 orang (71,7%). Dapat disimpulkan bahwa perusahaan jarang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan yang dimaksud disini adalah pemberian pujian. Hal ini terkait dengan karakter dari atasan yang memang tidak bisa memberikan pujian secara langsung dengan menggunakan bahasa lisan.

Pada instrumen 2, dapat dilihat bahwa 38 responden (63,3%) menyatakan bahwa atasan jarang memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini terkait dengan kebijakan dari perusahaan induk yang memberlakukan promosi hanya diperuntukkan bagi karyawan pada tingkat staf dan manajer.

b. Informasi

Dalam suatu pekerjaan, tiap karyawan perlu diberi informasi tentang alasan mengapa suatu pekerjaan dilimpahkan. Hal ini untuk memberikan suatu kontribusi penting bagi karyawan untuk meredam rasa ingin tahu mereka. Berikut diberikan tabel distribusi frekuensi dari Indikator informasi pada Tabel 16.

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Indikator Informasi

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Perusahaan selalu memberikan informasi tentang alasan suatu perintah/pekerjaan yang diberikan		
	a Sangat setuju/selalu	12	20
	b Setuju/sering	24	40
	c Kurang setuju/kadang-kadang	21	35
	d Tidak setuju/jarang	3	5
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
	Total	60	100
2.	Informasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan semangat karyawan		
	a Sangat setuju	15	25
	b Setuju	31	51,7
	c Kurang setuju	13	21,7
	d Tidak setuju	1	1,7
	e Sangat tidak setuju	-	-
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah setuju/sering yaitu sebesar 40% dari jumlah responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa atasan cukup sering memberikan informasi tentang alasan suatu pekerjaan diberikan. Pemberian informasi memiliki arti penting untuk meningkatkan kinerja karena dengan adanya informasi, karyawan bisa mengetahui alasan mereka melakukan pekerjaan.

Pada instrumen 2, terdapat 31 responden (51,7%) menyatakan setuju bahwa informasi yang diberikan atasan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Dari hasil yang diperoleh dari lapang, dapat dilihat bahwa pemberitahuan informasi atau latar belakang dari suatu pekerjaan penting untuk dilakukan. Hal ini bertujuan untuk menghilangkan rasa penasaran karyawan, karena masing-masing karyawan memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap pekerjaannya.

c. Perhatian

Perhatian atasan merupakan salah satu indikator dalam motivasi positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian perhatian bukan suatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan, hal ini tergantung dari karakteristik masing-masing individu. Pada umumnya karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak. Data mengenai distribusi frekuensi untuk indikator perhatian disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Indikator Perhatian

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Atasan selalu memberikan perhatian pada masing-masing karyawan		
	a Sangat setuju/selalu	18	30
	b Setuju/sering	32	53,3
	c Kurang setuju/kadang-kadang	10	16,7
	d Tidak setuju/jarang	-	-
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
	Total	60	100
2.	Perhatian Atasan membuat karyawan lebih giat bekerja		
	a Sangat setuju	21	35
	b Setuju	31	51,7
	c Kurang setuju	8	13,3
	d Tidak setuju	-	-
	e Sangat tidak setuju	-	-
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah setuju/sering yaitu sebesar 53,3% dari jumlah responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa atasan cukup sering memberikan perhatian pada masing-masing karyawan. Perhatian yang diberikan atasan bisa membuat karyawan merasa diakui, hal ini dapat menjadi motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada instrumen 2, sebanyak 31 orang (51,7%) menyatakan setuju bahwa perhatian atasan dapat membuat karyawan lebih giat bekerja. Perhatian yang diberikan dapat berupa kritik yang membangun bagi karyawan ataupun pemantauan terhadap kemajuan dan kemunduran yang dialami bawahan.

d. Persaingan

Persaingan merupakan indikator dari motivasi positif dengan asumsi bahwa tiap manusia umumnya senang bersaing dengan jujur. Sifat seperti ini dapat dimanfaatkan oleh para atasan dengan memberikan rangsangan sehingga tercipta suatu keadaan bersaing secara sehat dalam menjalankan pekerjaan. Data distribusi frekuensi indikator persaingan disajikan pada Tabel 18.

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Indikator Persaingan

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan merasa adanya persaingan yang jujur dan sehat dengan rekan sekerja		
	a Sangat setuju	6	10
	b Setuju	7	11,7
	c Kurang setuju	7	11,7
	d Tidak setuju	40	66,7
	e Sangat tidak setuju	-	-
	Total	60	100
2.	Atasan selalu mendorong adanya persaingan yang sehat dan jujur antar karyawan		
	a Sangat setuju	3	5
	b Setuju	6	10
	c Kurang setuju	14	23,3
	d Tidak setuju	37	61,7
	e Sangat tidak setuju	-	-
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, terdapat 40 responden (66,7%) menyatakan tidak setuju bahwa tercipta persaingan yang jujur antar rekan sekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

CV Sari Tirta Jaya tidak memberlakukan persaingan dalam usaha peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan sistem pembayaran karyawan bagian produksi CV. Sari Tirta Jaya yang menggunakan sistem borongan.

Pada instrumen 2, jawaban yang mendominasi adalah tidak setuju sebesar 61,7% dari jumlah responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan memang sengaja tidak memberikan suatu rangsangan dalam bentuk persaingan sehat dan jujur untuk meningkatkan kinerja karyawan.

e. Partisipasi

Variabel partisipasi yang dimaksud disini adalah keikutsertaan karyawan dalam memberikan pendapat dalam hal pengambilan keputusan. Data distribusi frekuensi indikator partisipasi disajikan pada Tabel 19.

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Indikator Partisipasi

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan sering dimintai pendapat dalam hal pengambilan keputusan perusahaan		
	a Sangat setuju/selalu	4	6,7
	b Setuju/sering	2	3,3
	c Kurang setuju/kadang-kadang	40	66,7
	d Tidak setuju/jarang	14	23,3
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		60	100
2.	Karyawan merasa diperlukan dalam perusahaan		
	a Sangat setuju	5	8,3
	b Setuju	37	61,7
	c Kurang setuju	13	21,7
	d Tidak setuju	5	8,3
	e Sangat tidak setuju	-	-
Total		60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah kurang setuju/kadang-kadang yaitu sebesar 66,7% dari jumlah responden. Dari hasil lapang yang diperoleh, dapat dilihat bahwa terkadang karyawan diminta untuk menyumbangkan pemikiran mereka dalam hal pengambilan keputusan yang akan diambil perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan masih membutuhkan pendapat dan pikiran dari karyawan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Meskipun kegiatan tersebut tidak terlalu sering dilakukan.

Pada instrumen 2, sebanyak 37 responden (61,7%) menyatakan setuju bahwa mereka merasa diperlukan dalam perusahaan. Perasaan merasa diperlukan dapat membuat karyawan merasa diakui kedudukannya sebagai karyawan. Perasaan diakui oleh perusahaan dapat membuat karyawan merasa lebih giat dalam bekerja. Hal ini secara otomatis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

f. Kebanggaan

Indikator kebanggaan yang dimaksud disini adalah tantangan dalam pekerjaan. Karyawan akan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut akan merasa puas dan bangga dengan kemampuannya. Data Mengenai distribusi frekuensi indikator kebanggaan disajikan pada Tabel 20.

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Indikator Kebanggaan

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan		
	a Sangat setuju	5	8,3
	b Setuju	44	73,3
	c Kurang setuju	4	6,7
	d Tidak setuju	7	11,7
	e Sangat tidak setuju	-	-
	Total	60	100
2.	Karyawan merasa lebih tertantang menyelesaikan pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi		
	a Sangat setuju	6	10,0
	b Setuju	26	43,3
	c Kurang setuju	10	16,7
	d Tidak setuju	18	30,0
	e Sangat tidak setuju	-	-
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah setuju yaitu sebanyak 44 responden (73,3%). Dari hasil lapang yang diperoleh, dapat dilihat bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan pada umumnya memiliki tantangan tersendiri bagi masing-masing karyawan. Meskipun demikian, karyawan masih tetap melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi CV. Sari Tirta Jaya memiliki kesediaan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tantangan dan menyukai tantangan itu sendiri. Hal ini merupakan salah satu gambaran dari terdorongnya kinerja mereka.

Pada instrumen 2, sebanyak 26 orang (43,3%) menyatakan setuju bahwa mereka akan semakin tertantang jika pekerjaan yang diberikan mempunyai tingkat kesulitan yang lebih tinggi. Dari hasil lapang tersebut, dapat disimpulkan bahwa para responden

akan semakin termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya jika tantangan yang mereka temui semakin tinggi. Hal ini tentu dapat dijadikan sebagai motivator kinerja mereka.

g. Gaji/komisi/bonus

Gaji/komisi/bonus merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan. Umumnya karyawan yang merasa puas dengan imbalan yang mereka terima akan melakukan pekerjaannya dengan giat. Sehingga kinerja karyawan dapat dengan mudah ditingkatkan. Data mengenai distribusi frekuensi indikator gaji/komisi.bonus disajikan pada Tabel 21.

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Indikator Gaji/Komisi/Bonus

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Perusahaan selalu memberikan komisi atau bonus bagi karyawan yang berprestasi		
	a Sangat setuju/selalu	7	11,7
	b Setuju/sering	19	31,7
	c Kurang setuju/kadang-kadang	12	20,0
	d Tidak setuju/jarang	21	35,0
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	1	1,7
	Total	60	100
2.	Pemberian komisi/bonus dapat mendorong karyawan untuk lebih berprestasi		
	a Sangat setuju	8	13,3
	b Setuju	36	60,0
	c Kurang setuju	10	16,7
	d Tidak setuju	6	10,0
	e Sangat tidak setuju	-	-
	Total	60	100
3.	Gaji membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja		
	a Sangat setuju	13	21,7
	b Setuju	28	46,7
	c Kurang setuju	11	18,3
	d Tidak setuju	8	13,3
	e Sangat tidak setuju	-	-
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, sebanyak 21 responden (35%) menyatakan bahwa perusahaan jarang memberikan komisi/bonus bagi karyawan yang berprestasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa CV. Sari Tirta Jaya tidak menggunakan komisi atau bonus untuk dijadikan sebagai motivator peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan CV.Sari Tirta Jaya tidak menyediakan anggaran untuk kegiatan tersebut.

Pada instrumen 2, jawaban yang mendominasi adalah setuju yaitu sebesar 60% dari jumlah responden. Berdasarkan hasil lapang tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi beranggapan bahwa komisi/bonus masih menjadi prioritas utama bagi karyawan untuk lebih berprestasi selain faktor-faktor lainnya.

Pada instrumen 3, sebanyak 28 orang (46,7%) menyatakan setuju bahwa gaji yang mereka peroleh membuat mereka semakin semangat dalam bekerja. Dari jawaban diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian dari responden telah cukup puas dengan nominal gaji yang mereka terima. Kepuasan mereka terhadap jumlah gaji yang mereka terima akan membuat mereka terpacu untuk bekerja dan meningkatkan kinerja mereka.

5.3.2 Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Pada jenis motivasi ini, unsur yang digunakan bukan berupa hadiah melainkan "ancaman" untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu pekerjaan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan pada motivasi negatif ini adalah : ancaman, hukuman, dan paksaan. Berikut akan dijelaskan distribusi frekuensi masing-masing indikator.

a. Ancaman

Ancaman merupakan suatu kegiatan untuk menakut-nakuti seseorang agar bersedia melakukan sesuatu yang orang lain inginkan. Bentuk dari ancaman disini adalah ancaman pemotongan gaji dan ancaman pemecatan bagi karyawan yang bermasalah. Data mengenai distribusi indikator ancaman disajikan pada Tabel 22.

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Indikator Ancaman

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Atasan akan memberikan ancaman pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaannya		
	a Sangat setuju/selalu	2	3,3
	b Setuju/sering	3	5
	c Kurang setuju/kadang-kadang	18	30
	d Tidak setuju/jarang	35	58,3
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	2	3,3
	Total	60	100
2.	Ancaman pemotongan gaji mempengaruhi kinerja karyawan		
	a Sangat setuju	2	3,3
	b Setuju	38	63,3
	c Kurang setuju	9	15
	d Tidak setuju	10	16,7
	e Sangat tidak setuju	1	1,7
	Total	60	100
3.	Ancaman pemecatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan		
	a Sangat setuju	7	11,7
	b Setuju	34	56,7
	c Kurang setuju	5	8,3
	d Tidak setuju	10	16,7
	e Sangat tidak setuju	4	6,7
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah tidak setuju/jarang yaitu sebanyak 35 responden (58,3%). Dari hasil lapang tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan jarang memberikan ancaman berupa pemotongan gaji bagi karyawan

yang sedikit bermasalah dengan pekerjaannya. Perusahaan ingin meningkatkan kinerja dalam jangka panjang bukan jangka pendek. Sedangkan ancaman merupakan salah satu bentuk indikator yang dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek.

Pada instrumen 2, sebanyak 38 responden (63,3%) menyatakan setuju bahwa ancaman pemotongan gaji akan mempengaruhi kinerja mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan masih merasa terpengaruh jika dalam lingkungan kerja mereka diberlakukan pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

Pada instrumen 3, sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan setuju bahwa ancaman pemecatan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Pernyataan tersebut memungkinkan perusahaan untuk menjadikan indikator ancaman sebagai motivator dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Hukuman

Hukuman merupakan sanksi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaannya. Semakin besar tingkat hukuman yang diberikan, maka semakin kuat seseorang untuk menghindarinya. Berikut disajikan distribusi frekuensi indikator hukuman pada Tabel 23.

Tabel 23. Distribusi Frekuensi Indikator Hukuman

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Perusahaan sering memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan kesalahan		
	a Sangat setuju/selalu	3	5
	b Setuju/sering	7	11,7
	c Kurang setuju/kadang-kadang	33	55
	d Tidak setuju/jarang	12	20
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	5	8,3
	Total	60	100
2.	Penurunan jabatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan		
	a Sangat setuju	4	6,7
	b Setuju	30	50
	c Kurang setuju	10	16,7
	d Tidak setuju	13	21,7
	e Sangat tidak setuju	3	5
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah kurang setuju/kadang-kadang yaitu sebanyak 33 responden (55%). Dari jawaban diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam perusahaan tersebut masih menerapkan hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan. Hukuman yang diberikan biasanya berupa *scorsing*, sedangkan lama *scorsing* tergantung tingkat kesalahan yang dilakukan.

Pada instrumen 2, jawaban yang mendominasi adalah setuju yaitu sebesar 50% dari jumlah responden. Dari jawaban diatas, dapat disimpulkan bahwa ancaman hukuman bagi masing-masing karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini membuat karyawan merasa harus bekerja dengan giat agar terhindar dari hukuman tersebut.

c. Paksaan

Paksaan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh pimpinan agar karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Paksaan

yang dimaksud dalam penelitian ini adalah paksaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok. Data mengenai distribusi frekuensi indikator paksaan disajikan pada Tabel 24.

Tabel 24. Distribusi Frekuensi Indikator Paksaan

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan sering dipaksa lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan		
	a Sangat setuju/selalu	3	5
	b Setuju/sering	6	10
	c Kurang setuju/kadang-kadang	25	41,7
	d Tidak setuju/jarang	21	35
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	5	8,3
	Total	60	100
2.	Karyawan sering dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan tambahan		
	a Sangat setuju/selalu	2	3,3
	b Setuju/sering	9	15
	c Kurang setuju/kadang-kadang	22	36,7
	d Tidak setuju/jarang	23	38,3
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	4	6,7
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah kadang-kadang yaitu sebanyak 25 responden (41,7%). Dari hasil lapang tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mencapai target produksi, perusahaan masih menggunakan sistem paksaan pada karyawan untuk kerja lembur. Kegiatan seperti ini juga dapat dijadikan sebagai gambaran kinerja karyawan. Karena dengan kerja lembur, dapat dilihat tanggung jawab mereka dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada instrumen 2, terdapat 23 responden (38,3%) yang menyatakan jarang dipaksa oleh perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan tambahan. Selain itu, 22 responden lainnya menyatakan kadang-kadang dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan tambahan.

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa intensitas perusahaan memberikan pekerjaan tambahan pada karyawan tidak terlalu tinggi. Hal tersebut terjadi karena masing-masing pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh masing-masing karyawan.

5.3.3 Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja ditentukan oleh beberapa indikator, yaitu : kuantitas, kualitas, waktu dan kecepatan. Berikut akan disajikan distribusi frekuensi dari masing-masing indikator tersebut.

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan suatu tingkat/jumlah yang dapat diproduksi oleh karyawan. Tiap perusahaan memiliki tingkat kuantitas yang berbeda-beda. Pada CV. Sari Tirta Jaya, jumlah produksi yang dihasilkan tergantung dari jumlah ikan dari *suplier*. Distribusi frekuensi indikator kuantitas disajikan pada Tabel 25.

Tabel 25. Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan tidak pernah lembur untuk menyelesaikan pekerjaan pokok		
	a Sangat setuju/selalu	17	28,3
	b Setuju/sering	30	50
	c Kurang setuju/kadang-kadang	13	21,7
	d Tidak setuju/jarang	-	-
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
	Total	60	100
2.	Karyawan tidak pernah menolak menyelesaikan pekerjaan tambahan		
	a Sangat setuju	22	36,7
	b Setuju	31	51,7
	c Kurang setuju	7	11,7
	d Tidak setuju	-	-
	e Sangat tidak setuju	-	-
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, sebanyak 30 responden (50%) menyatakan tidak pernah kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan pokok. Dari hasil lapang tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sehingga idak ada alasan bagi mereka untuk kerja lembur, kecuali ada tugas tambahan dari pimpinan.

Pada instrumen 2, jawaban yang mendominasi adalah setuju yaitu sebesar 51,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak pernah menolak menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa tanggung jawab dan kerja keras mereka cukup tinggi pada pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk mengerjakan tugas tambahan diluar tugas pokok yang diberikan

b. Kualitas

Kualitas merupakan tingkat mutu dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan bagian produksi pada CV. Sari Tirta Jaya. Data mengenai distribusi frekuensi indikator kualitas disajikan pada Tabel 26.

Tabel 26. Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan		
	a Sangat setuju/selalu	6	10
	b Setuju/sering	39	65
	c Kurang setuju/kadang-kadang	9	15
	d Tidak setuju/jarang	6	10
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
	Total	60	100
2.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti		
	a Sangat setuju/selalu	5	8,3
	b Setuju/sering	33	55
	c Kurang setuju/kadang-kadang	16	26,7
	d Tidak setuju/jarang	6	10
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, terdapat 39 responden menyatakan bahwa mereka sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.. Dari jawaban tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian karyawan dapat menjaga kualitas dalam pengerjaannya. Hal seperti ini dapat dijadikan tolak ukur bagi kinerja karyawan, karena dengan terjaganya kualitas maka hasil kerja yang mereka ciptakan dapat dipertanggungjawabkan dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada instrumen 2, terdapat 33 (55%) responden menyatakan bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti. Sikap kehati-hatian dan ketelitian

yang tinggi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh masing-masing karyawan. Karena dengan sikap tersebut perusahaan akan lebih mudah mewujudkan tujuan perusahaan.

c. Waktu dan Kecepatan

Indikator waktu dan kecepatan merupakan suatu indikator yang mencakup ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, maka perusahaan akan dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Data mengenai distribusi frekuensi indikator waktu dan kecepatan disajikan pada Tabel 27.

Tabel 27. Distribusi Frekuensi Indikator Waktu dan Kecepatan

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan		
	a Sangat setuju	13	21,7
	b Setuju	45	75
	c Kurang setuju	2	3,3
	d Tidak setuju	-	-
	e Sangat tidak setuju	-	-
	Total	60	100
2.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
	a Sangat setuju/selalu	8	13,3
	b Setuju/sering	50	83,3
	c Kurang setuju/kadang-kadang	2	3,3
	d Tidak setuju/jarang	-	-
	e Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2007

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah setuju yaitu sebesar 75%. Karyawan berpendapat bahwa mereka tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah dibeikan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu

mengutamakan penyelesaian pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan tanggung jawab mereka sebagai karyawan.

Pada instrumen 2, terdapat 50 responden (83,3%) menyatakan bahwa mereka sering menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mereka mementingkan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan tingkat disiplin mereka dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setelah kuisioner disebarkan pada jumlah target responden yang ditentukan, yakni sebanyak 60 responden, maka selanjutnya akan diuji apakah kuisioner tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas kuisioner awal ini dikerjakan dengan bantuan program *SPSS 11.0 for Windows*

5.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner, maka kuisioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukur.

Pengolahan data uji ini menggunakan *Correlation Pearson*. Sedangkan kriteria pengambilan keputusannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel pada setiap variabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka yang ada pada variabel tersebut dapat dikatakan valid. Begitupun sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka yang ada pada variabel tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Pada uji validitas ini, nilai r hitung yang diperoleh akan dibandingkan dengan r tabel Product moment dengan derajat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (d.f) sebesar $n-2$, yaitu $60-2 = 58$. Karena dalam tabel korelasi nilai r tidak tercantum

derajat kebebasan pada baris ke 58 maka digunakan derajat kebebasan pada baris 60 yaitu sebesar 0,25. Hasil perhitungan masing-masing item pertanyaan untuk masing-masing variabel motivasi positif, motivasi negatif dan kinerja karyawan adalah seperti yang disajikan pada tabel 28.

Dari hasil perbandingan antara r hitung yang merupakan koefisien korelasi dengan r tabel pada tabel diatas, diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam quisioner mampu mengukur apa yang ingin diukur dan mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkap dalam penelitian. Dengan kata lain instrumen penelitian dapat dikatakan valid.



Tabel 28. Nilai Validitas Variabel

No	Variabel	Indikator	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
1	Motivasi Positif (X_1)	Penghargaan ($X_{1.1}$)			
		$X_{1.1a}$	0,85	0,25	Valid
		$X_{1.1b}$	0,85	0,25	Valid
		Informasi			
		$X_{1.2a}$	0,88	0,25	Valid
		$X_{1.2b}$	0,84	0,25	Valid
		Perhatian			
		$X_{1.3a}$	0,92	0,25	Valid
		$X_{1.3b}$	0,92	0,25	Valid
		Persaingan			
		$X_{1.4a}$	0,96	0,25	Valid
		$X_{1.4b}$	0,95	0,25	Valid
		Partisipasi			
		$X_{1.5a}$	0,91	0,25	Valid
		$X_{1.5b}$	0,91	0,25	Valid
2	Motivasi Negatif (X_2)	Kebanggaan			
		$X_{1.6a}$	0,82	0,25	Valid
		$X_{1.6b}$	0,90	0,25	Valid
		Gaji			
		$X_{1.7a}$	0,90	0,25	Valid
		$X_{1.7b}$	0,74	0,25	Valid
		$X_{1.7c}$	0,74	0,25	Valid
		Ancaman ($X_{2.1}$)			
		$X_{2.1a}$	0,69	0,25	Valid
		$X_{2.1b}$	0,92	0,25	Valid
		$X_{2.1c}$	0,93	0,25	Valid
		Hukuman ($X_{2.2}$)			
		$X_{2.2a}$	0,93	0,25	Valid
		$X_{2.2b}$	0,95	0,25	Valid
		Paksaan			
		$X_{2.3a}$	0,97	0,25	Valid
		$X_{2.3b}$	0,98	0,25	Valid
3	Kinerja (Y)	Kuantitas			
		$Y_{1.1a}$	0,88	0,25	Valid
		$Y_{1.1b}$	0,86	0,25	Valid
		Kualitas			
		$Y_{1.2a}$	0,94	0,25	Valid
		$Y_{1.2b}$	0,94	0,25	Valid
		Waktu dan kecepatan			
		$Y_{1.3a}$	0,94	0,25	Valid
		$Y_{1.3b}$	0,91	0,25	Valid

5.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen yang digunakan pada suatu penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih dan untuk menentukan kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 29. Kriteria Indeks Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	<0,200	Sangat rendah
2	0,200-0,399	rendah
3	0,400-0,599	cukup tinggi
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,00	sangat tinggi

Sumber : Yarnest (2004:68)

Tabel 30. Nilai Reliabilitas

No	Indikator	Nilai α	Reliabilitas	Keterangan
1	Penghargaan	0,62	0,60	Reliabel
2	Informasi	0,63	0,60	Reliabel
3	Perhatian	0,82	0,60	Reliabel
4	Persaingan	0,90	0,60	Reliabel
5	Partisipasi	0,79	0,60	Reliabel
6	Kebanggaan	0,64	0,60	Reliabel
7	Gaji/komisi/bonus	0,70	0,60	Reliabel
8	Ancaman	0,81	0,60	Reliabel
9	Hukuman	0,86	0,60	Reliabel
10	Paksaan	0,97	0,60	Reliabel
11	Kuantitas	0,67	0,60	Reliabel
12	Kualitas	0,87	0,60	Reliabel
13	Waktu dan kecepatan	0,83	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 24, dapat dikatakan bahwa nilai alpha untuk indikator-indikator diatas terletak pada indeks tinggi dan sangat tinggi. Hal ini berarti, tiap item pertanyaan

yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban pertama. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator tersebut adalah reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60.

5.5 Analisa Data

5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dari analisis yang digunakan terhadap data hasil kuisioner melalui program *SPSS 11.0 for Windows*, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,915 + 0,171X_1 + 0,211X_2 + e$$

a). Nilai $a = 10,951$

Merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari nilai kinerja karyawan (Y). Nilai ini menunjukkan apabila semua variabel bebas, dalam hal ini adalah motivasi positif dan motivasi negatif (X_1 dan X_2) tidak ada maka nilai kinerja karyawan sebesar 10,951.

b). Nilai $b_1 = 0,171$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi positif, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,171. Dengan asumsi variabel terikat yang lain adalah tetap.

c). Nilai $b_2 = 0,211$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi negatif, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,211. Dengan asumsi variabel terikat yang lain adalah tetap.

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat digunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya digunakan *R Square* yang sudah disesuaikan. Berdasarkan output

SPSS tabel *Model Summary* kolom *Adjusted R Square* (lampiran 3) dapat diperoleh nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan sebesar 0,505. Artinya 50,5 % variabel terikat (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel bebas yaitu meliputi motivasi positif (X_1) dan motivasi negatif (X_2), sedangkan sisanya sebesar 49,5 % ($100\% - 50,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.

5.5.2 Kriteria Statistik

a. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Hipotesis pada uji ini adalah :

H_0 : Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (motivasi positif dan motivasi negatif) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada perusahaan pembekuan bandeng CV. Sari Tirta Jaya

H_1 : Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (motivasi positif dan motivasi negatif) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada perusahaan pembekuan bandeng CV. Sari Tirta Jaya

Untuk pembuktian hipotesis diatas dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F tabel dapat dibaca dengan melihat nilai v_1 dan v_2 . Berdasarkan tabel ANOVA (lampiran 3) nilai v_1 dan v_2 dapat diketahui, yaitu sebesar 2 untuk v_1 dan 57 untuk v_2 . Dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,15. H_0 akan ditolak jika nilai F hitung lebih lebih besar dari pada nilai F tabel dan nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari pada taraf signifikansi.

Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 31,098 dan nilai sig sebesar 0,000. Dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi kesimpulan dari uji ini adalah bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Tirta Jaya.

b. Uji t

Uji ini dipakai untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hipotesis pada uji ini adalah :

H_0 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (motivasi positif dan motivasi negatif) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada perusahaan pembekuan bandeng CV. Sari Tirta Jaya

H_1 : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (motivasi positif dan motivasi negatif) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada perusahaan pembekuan bandeng CV. Sari Tirta Jaya

Dengan menggunakan program *SPSS 11.0 for Windows* pada tabel *Coefficeint* didapat hasil seperti yang disajikan pada Tabel 31.

Tabel 31. Uji t

No	Variabel	Sig.t	Sig.α	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Motivasi Positif	0,00	0,05	4,63	1,67	Signifikan
2	Motivasi Negatif	0,00	0,05	5,21	1,67	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah (2007)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai sig.t pada masing-masing variabel lebih kecil dari pada nilai sig. α . Begitu pula dengan nilai t tabel, terlihat lebih kecil dari pada t hitung. Dengan hasil diatas, maka dapat ditarik keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik variabel motivasi positif maupun variabel motivasi negatif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pembekuan bandeng CV. Sari Tirta Jaya.

5.5.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias terhadap pelanggaran asumsi-asumsi tersebut (multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas) bagi persamaan regresi linear berganda perlu dideteksi. Regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Hasil pendeteksian dari uji multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Uji Multikolinearitas

Salah satu pengujian untuk analisis regresi adalah uji multikolinearitas. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel bebas.

Menurut Yarnest (2004:68) gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* atau *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel tersebut. Melalui program *SPSS 11.0 for Windows* didapatkan perhitungan multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 32. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Motivasi Positif	0,951	1,051
2	Motivasi Negatif	0,951	1,051

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi positif dan motivasi negatif mempunyai nilai *Tolerance* yang sama yaitu 0,951 dan nilai VIF adalah 1,051. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel adalah lebih dari 0,10 dan nilai $VIF < 10$.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel terikat tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel terikat tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (DW). Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) dan nilai DW tabel (d_L dan d_U). Aturan pengujiannya adalah :

$d < d_L$: terjadi masalah autokorelasi yang positif

$d < d_L < d_U$: ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah

$d_U < d < 4 - d_U$: tidak ada masalah autokorelasi

$4 - d_U < d < 4 - d_L$: masalah autokorelasi lemah

$4 - d_L < d$: masalah autokorelasi serius

Dengan menggunakan program *SPSS 11.0 for Windows*, pada bagian *Model Summary* terlihat angka DW sebesar 2,064. Berdasarkan tabel DW didapatkan nilai

$d_L = 1,51$ dan $d_u = 1,65$. Berdasarkan ketentuan diatas, maka didapatkan $1,65 < 2,064 < 2,35$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varian dari residual. Cara mendeteksi gejala ini dengan cara melihat nilai signifikan korelasi *Rank Spearman*.

Jika Signifikan $> \alpha$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas

Signifikan $< \alpha$, maka terdapat heteroskedastisitas

Dengan menggunakan program *SPSS 11.0 for Windows*, pada bagian *Correlations* (*Spearman's rho*) diperoleh nilai signifikansi X_1 (0,746) dan X_2 (0,568). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak dipakai untuk prediksi variabel Y.

5.5.4 Hasil Pengujian Motivasi Positif dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan cara memberikan motivasi positif dan negatif. Pemberian kedua jenis motivasi tersebut pada karyawan CV. Sari Tirta Jaya memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu 0,505. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 50,5% kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi positif dan negatif. Sedangkan 49,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan Teori Atribusi atau *Expectancy Theory* oleh As'ad (2004;57-60) dan Ott (2003;29-30) dalam Riniwati (2006;52) menyatakan bahwa pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan sebagai berikut : $P = M \times A$, teori ini dikemukakan oleh Heider. Dimana, $P = Performance$, $M = Motivation$, dan $A = Ability$. Dari rumus tersebut, dapat dirumuskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi saja melainkan juga dipengaruhi oleh tingkat kemampuan (*ability*) karyawan.

Pada hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi pada motivasi positif sebesar 0,171. Sedangkan nilai koefisien regresi pada motivasi negatif sebesar 0,221. Hal ini menunjukkan bahwa jenis motivasi yang lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja adalah jenis motivasi negatif. Meskipun motivasi positif juga mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja. Jenis indikator yang dominan digunakan oleh perusahaan adalah hukuman berupa *scorsing* dan pemecatan. Dengan adanya hukuman tersebut, diharapkan masing-masing karyawan bisa menghindari untuk melakukan kesalahan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karyawan lebih memilih untuk bekerja sesuai aturan disebabkan karena ketakutan mereka tidak mendapatkan gaji yang semestinya diperoleh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada CV. Sari Tirta Jaya masih berlaku model manajemen tradisional. Ranupandojo dan Husnan (1986;201) menjelaskan bahwa model tradisional merupakan suatu model yang memberikan insentif berupa uang terhadap karyawannya. Semakin banyak pekerjaan yang mereka selesaikan dengan baik, semakin banyak pula penghasilan mereka. Dalam model ini, manusia seolah-olah dianggap sebagai mesin yang harus bekerja terus-menerus. Dampak jika mereka tidak bekerja adalah tidak mendapatkan upah. Pada jaman seperti saat ini, model manajemen tradisional dianjurkan untuk dikurangi penggunaannya dan beralih ke Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM). Karena kebutuhan manusia tidak hanya terdiri dari imbalan berupa uang (materi) saja, melainkan kebutuhan lain yang berhubungan dengan kehidupan manusia itu sendiri.

Jenis motivasi yang diberikan CV. Sari Tirta Jaya secara tidak langsung berkaitan dengan kualitas dari SDM dalam perusahaan tersebut. Menurut Yono, et al (2004) salah satu faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja adalah tingkat pendidikan. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan karyawan dapat lebih mampu mengelola pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Ditinjau dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Tabel 14, dapat dilihat bahwa secara intelektual tenaga kerja CV. Sari Tirta Jaya mayoritas berpendidikan terakhir SLTP atau sederajat. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan tidak terlalu tinggi lebih memilih bekerja sesuai dengan perintah perusahaan dari pada harus menerima hukuman seperti pemotongan gaji, *scorsing* bahkan pemecatan. Karyawan merasa jika dia terkena hukuman maka kebutuhan mereka terutama kebutuhan primer tidak akan terpenuhi lagi. Seperti pendapat Maslow dalam Hasibuan (2003:104) tentang *A Theory of Human Motivation* atau *Maslow's Need Hierarchy Theory* bahwa kebutuhan manusia bertingkat-tingkat. Diantaranya adalah kebutuhan fisik/biologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja giat. Tetapi, manusia menginginkan untuk memperoleh semua kebutuhan tersebut sekaligus. Penyempurnaan dari teori ini adalah teori yang dikemukakan oleh Alderfer, yaitu teori ERG. Dalam teori ini menyebutkan bahwa kebutuhan manusia dibagi menjadi 3 yaitu, *Psychological Needs*, *Related Needs*, dan *Growth Needs*. Teori ERG mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia tidak

berkembang dari level ke level berikutnya, namun ketiga kelompok kebutuhan tersebut dibutuhkan setiap saat.

Selain tingkat pendidikan, status responden juga dapat dijadikan faktor terpacunya kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi negatif (model manajemen tradisional). Karyawan yang berstatus telah menikah memiliki tanggungan keluarga sehingga membuat karyawan tersebut berusaha untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan dan status karyawan dapat dijadikan pertimbangan dalam memutuskan jenis motivasi yang cocok untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Pernyataan tersebut bukan berarti bahwa karyawan yang berpendidikan rendah hanya cocok menerima penerapan motivasi negatif (model manajemen tradisional) dalam lingkungan kerjanya. Karena bagaimanapun juga manusia memiliki kebutuhan lainnya, yaitu kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan berkembang.

Pada hakekatnya motivasi negatif hampir mirip dengan teori X. Menurut Stewart (1998;106) teori X cenderung pada gaya manajemen dimana tugas utama manajer adalah mengorganisir sumber-sumber daya. Sumber-sumber daya diarahkan dan dikendalikan dengan menggunakan persuasi, paksaan, hukuman, dan ganjaran untuk mengubah perilaku mereka sampai cocok dengan tuntutan-tuntutan organisasi. Pada jaman seperti sekarang, teori X sebenarnya sudah tidak lagi efektif untuk diterapkan. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja sekarang banyak yang telah mengenyam pendidikan tinggi dan berpengetahuan.

Teori yang cocok untuk jaman seperti saat ini adalah teori Z dan E. Teori Z merupakan teori yang menekankan perlunya komunikasi yang lebih baik dan tanggung jawab pribadi yang lebih besar atas sumbangan tiap individu kepada Tim. Sedangkan

teori E (*Empowerment*, Pemberdayaan) merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa sebenarnya manusia mampu menyumbang lebih banyak dari pada yang dimungkinkan oleh kebanyakan organisasi selama ini. Selain model teori diatas, model Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga baik untuk diterapkan dalam sebuah organisasi usaha. Sulistyani dan Rosidah (2003;18) dalam Riniwati (2006;28) menyatakan bahwa teori MSDM memberikan asumsi yang mengutamakan kebutuhan-kebutuhan psikologis dan keamanan bagi karyawan. Artinya, bahwa pada dasarnya karyawan ingin selalu maju, dapat berfungsi, dan dapat mengembangkan kemampuannya kepada organisasi. Perilaku karyawan yang mampu melakukan kontrol terhadap diri sendiri (*self control*) adalah cermin kemandirian. Dengan demikian tidak diperlakukan adanya peraturan yang terlalu detail, pengawasan yang ketat dari pimpinan, Pimpinan sekedar memberikan garis besar, baik tugas maupun tanggung jawab dan selanjutnya karyawan dapat berjalan sendiri untuk merumuskan langkah mereka sendiri.

Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mengaku dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Target tersebut meliputi kualitas, kuantitas dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun ada sebagian kecil karyawan yang merasa belum mampu untuk memenuhi target perusahaan karena belum menguasai pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang bersangkutan masih belum lama bekerja di CV.Sari Tirta Jaya dan masih ada sebagian karyawan yang tidak terlalu terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan seperti ini dapat diminimalisir dengan cara memberikan bentuk pelatihan terhadap karyawan.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data-data yang kemudian dilakukan pengolahan terhadap data tersebut, sehingga didapat kesimpulan bahwa :

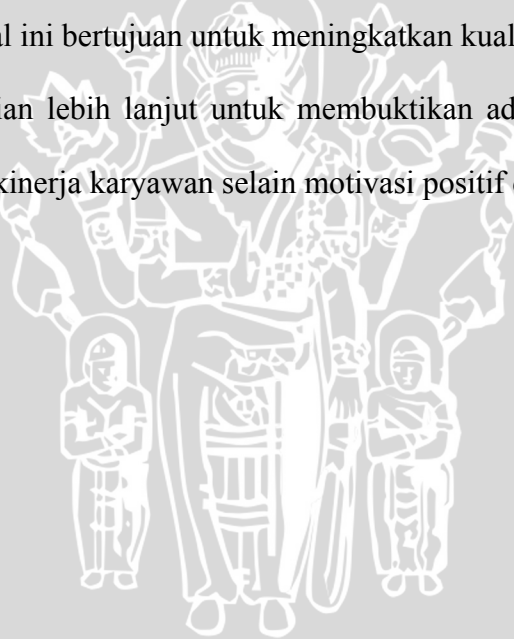
1. Motivasi positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Secara bersama-sama motivasi positif dan negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kedua motivasi tersebut adalah sebesar 50,5% dan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi negatif. Hal ini terkait dengan tingkat pendidikan dan status responden. Ketakutan mereka pada ancaman dan hukuman *scorsing* membuat mereka harus lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Motivasi positif juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tapi pengaruhnya lebih sedikit dari pada motivasi negatif.

6.2 Saran

Dalam penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah :

1. Mengingat jenis motivasi negatif yang berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mengembangkan pemberian motivasi negatif tetapi tidak mengenyampingkan pemberian motivasi positif.
2. Perusahaan lebih meningkatkan kegiatan pemberdayaan karyawan agar memperoleh karyawan yang berkualitas tinggi. Pemberdayaan tersebut dapat dilakukan dengan memberikan jaminan kesejahteraan, mendapat peluang untuk maju dan memberikan tanggung jawab terhadap karyawan untuk mengontrol pekerjaannya sendiri.

3. Perusahaan agar meningkatkan kemampuan karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan. Hal ini dikarenakan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi saja, melainkan juga dipengaruhi oleh tingkat kemampuan seseorang.
4. Pimpinan agar lebih sering mengadakan pendekatan terhadap karyawan dan menciptakan suasana/kondisi yang harmonis dengan karyawan. Pendekatan tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pendekatan intensif untuk mendengarkan semua kendala dan hambatan yang dihadapi karyawan pada saat melakukan pekerjaannya.
5. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan tingkat pendidikan pada saat dilakukan *open recruitment* . Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan.
6. Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk membuktikan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi positif dan negatif.



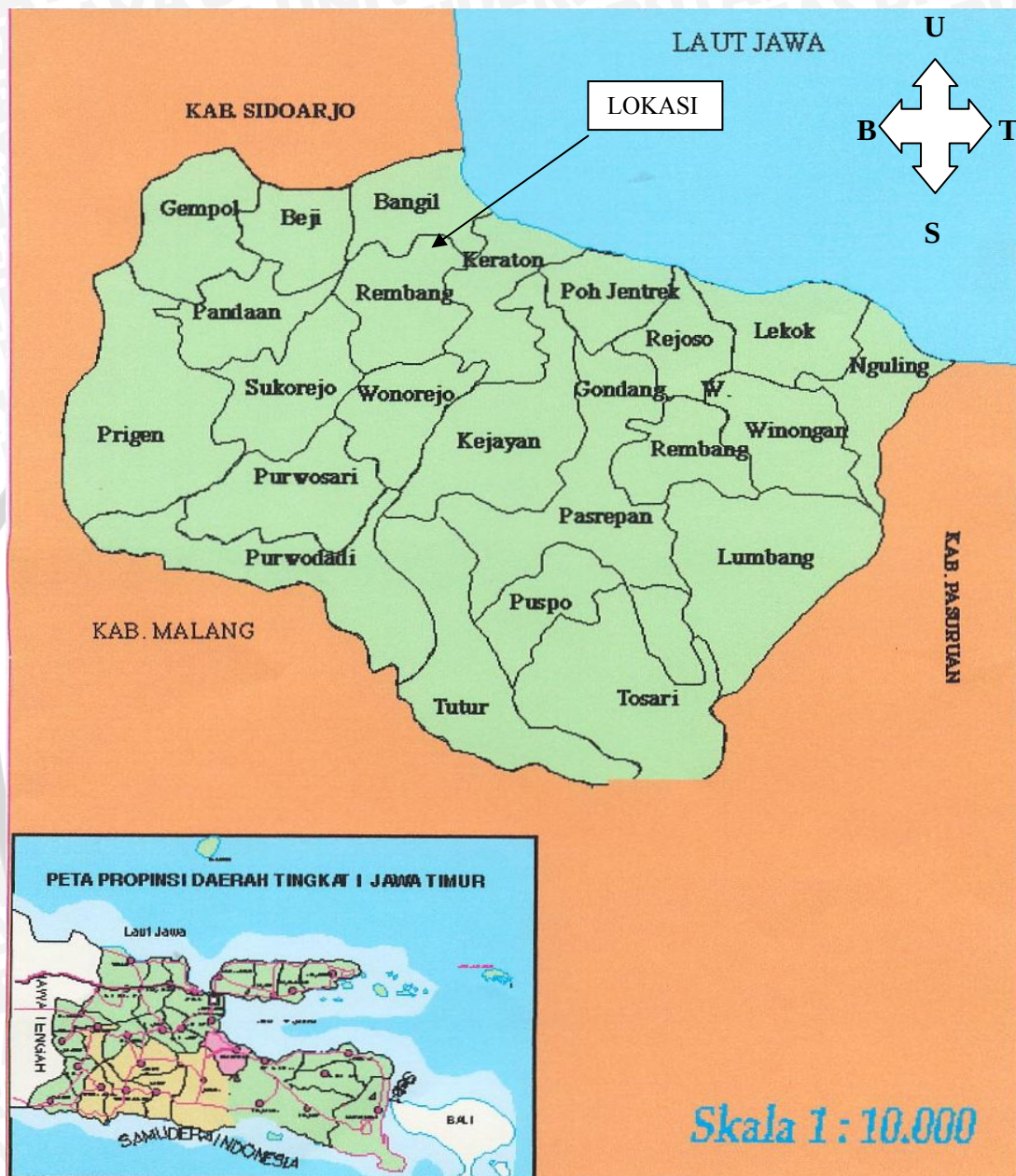
DAFTAR PUSTAKA

- Andraeni, N., 2005. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M Sampoerna Tbk Surabaya.** <http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=307>. Diakses tanggal 3 januari 2007
- Arikunto, S., 2002. **Prosedur Penelitian.** Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V. Rineka Cipta. Yogyakarta.
- Daniel, M., 2002. **Metode Penelitian Sosial Ekonomi.** Dilengkapi Beberapa Alat Analisa dan Penuntun Penggunaan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Fitrianingsih, 2005. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra di Desa Branang Kec. Lekok Kab. Pasuruan Jawa Timur.** Usulan Skripsi. Fakultas Perikanan. Universitas Brawijaya. Malang. Tidak Diterbitkan.
- Hadie, W dan Supriatna, J. 1986. **Teknik Budidaya Bandeng.** PT Bhatara Karya Aksara, Jakarta.
- Hadiwiyoto, S., 1993. **Teknologi Pengolahan Hasil Perikanan.** Jilid I. Liberty. Yogyakarta
- Hasibuan, S. P., 2003. **Organisasi dan Motivasi.** Sinar Grafika. Jakarta.
- Mardalis. 2003. **Metode Penelitian.** Suatu Pendekatan Proposal. Bumi Aksara. Jakarta
- Mudjiman, A. 1987. **Budidaya Bandeng di Tambak.** Penebar Swadaya, Jakarta.
- Nazir, M., 1988. **Metode Penelitian.** Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rahayu, S., 2005. **SPSS Versi 12.00.** Dalam Riset Pemasaran. Alfabeta. Bandung.
- Ranupandojo, H dan Husnan, S., 1986. **Manajemen Personalia.** Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Riniwati, H., 2006. **Pengaruh Tingkat Pemberdayaan Terhadap Motivasi Ektrinsik dan Motivasi Intrinsik Serta Kinerja Manajer Perempuan pada Perusahaan Perikanan di Jawa Timur.** Disertasi. Program Studi Ilmu Ekonomi Program Doktor-Fakultas Pasca Sarjana. Universitas Airlangga. Surabaya. Tidak diterbitkan.
- Santosa, PB., Ashar., 2005. **Analisis Statistik Dengan Metode Microsoft Excel dan SPSS.** Penerbit Andi. Yogyakarta.

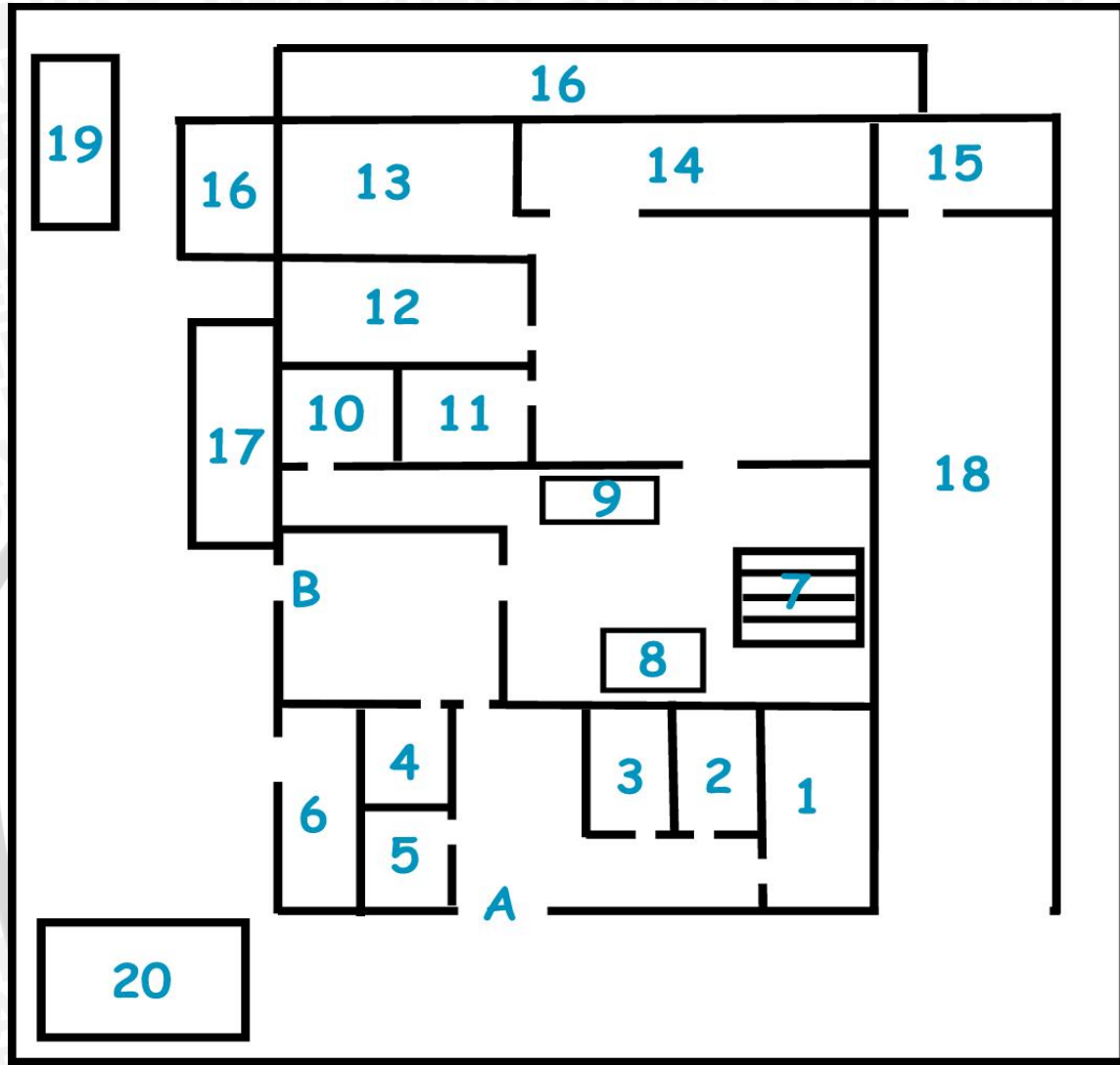
- Saragih, et al., 1994. **Metode Penelitian Sosial Ekonomi**. Direktora Jenderal Pendidikan Tinggi.Bogor.
- Siagian, S.P., 1995. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Simanjuntak, P.J., 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Singarimbun, M dan Effendi, S., 1989. **Metode Penelitian Survai**. Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial. Jakarta.
- Stewart, A.M., 2004. **Empowering People**. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Yarnest, 2004. **Panduan Aplikasi Statistik**. Dengan Menggunakan SPSS Versi 11.0. Penerbit Dioma. Malang.
- Yono, Srie. Et al., 2004. **Analisis Pengaruh Insentif , Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Banyumas..** [Http://www.pasca-unsoed.or.id/adm/data/smart%20edisi%20202020.Sriyono-Pdf](http://www.pasca-unsoed.or.id/adm/data/smart%20edisi%20202020.Sriyono-Pdf). Hal. 91. Diakses Tanggal 11Maret 2007.



Lampiran 1. Peta Kabupaten Pasuruan



Lampiran 2. Denah Perusahaan CV. Sari Tirta Jaya



Keterangan :

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| A : Pintu utama | 11. Blast II |
| B : Pintu keluar/masuk karyawan | 12. : Cold Storage kecil |
| 1. : Kantor manajer | 13. : Cold storage Besar |
| 2. : Kantor staf | 14. : Blast I |
| 3. : Kantor administrasi | 15. : Blast IV |
| 4. : Musholla | 16. : Mesin |
| 5. : Kamar mandi staf | 17. : Gudang karton |
| 6. : Kamar mandi karyawan | 18. : Ruang bongkar muat |
| 7. : Bak penampungan | 19. : Ruang istirahat karyawan |
| 8. : Meja sortasi | 20. : Parkir |
| 9. : Meja packing | |
| 10. Blast III | |

Lampiran 3. Dokumentasi



Gambar 1. Penerimaan Ikan dari Suplier



Gambar 2. Proses Pencucian



Gambar 3. Sortasi



Gambar 4. Proses Penimbangan



Gambar 5. Penyusunan Ikan dalam Pan



Gambar 6. Pan yang siap dimasukkan Blast Freezer

Lampiran 4. Analisis Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	23.97	2.407	60
X1	50.38	6.121	60
X2	21.05	5.589	60

Correlations

Correlations		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.543	.585
	X1	.543	1.000	.220
	X2	.585	.220	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.045
	X2	.000	.045	.
N	Y	60	60	60
	X1	60	60	60
	X2	60	60	60

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Model 1	.722	.522	.505	1.694	2.064

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.420	2	89.210	31.098	.000
	Residual	163.513	57	2.869		
	Total	341.933	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.915	1.881		5.804	.000		
	X1	.171	.037	.435	4.632	.000	.951	1.051
	X2	.211	.040	.489	5.205	.000	.951	1.051

a Dependent Variable: Y

Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.21	30.26	23.97	1.739	60
Std. Predicted Value	-2.163	3.619	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.219	.843	.356	.131	60
Adjusted Predicted Value	20.01	30.35	23.97	1.763	60
Residual	-3.50	3.87	.00	1.665	60
Std. Residual	-2.064	2.286	.000	.983	60
Stud. Residual	-2.194	2.359	-.001	1.015	60
Deleted Residual	-3.95	4.12	-.01	1.778	60
Stud. Deleted Residual	-2.272	2.461	-.001	1.036	60
Mahal. Distance	.004	13.639	1.967	2.551	60
Cook's Distance	.000	.363	.024	.058	60
Centered Leverage Value	.000	.231	.033	.043	60

a Dependent Variable: Y

Nonparametric Correlations

Correlations

			X1	X2	RESIDUAL
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.207	.043
		Sig. (2-tailed)	.	.112	.746
		N	60	60	60
	X2	Correlation Coefficient	.207	1.000	-.075
		Sig. (2-tailed)	.112	.	.568
		N	60	60	60
	RESIDUAL	Correlation Coefficient	.043	-.075	1.000
		Sig. (2-tailed)	.746	.568	.
		N	60	60	60

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Penghargaan ($X_{1.1}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
penghargaan bagi karyawan	2.20	.755	60
promosi bagi karyawan berprestasi	2.40	.764	60
total penghargaan	4.60	1.291	60

Correlations

		penghargaan bagi karyawan	promosi bagi karyawan berprestasi	total penghargaan
penghargaan bagi karyawan	Pearson Correlation	1	.447	.849
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	60	60	60
promosi bagi karyawan berprestasi	Pearson Correlation	.447	1	.853
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	60	60	60
total penghargaan	Pearson Correlation	.849	.853	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1A	2.2000	.7546	60.0
2.	X1.1B	2.4000	.7636	60.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	4.6000	1.6678	1.2914	2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of Items = 2

Alpha = .6179

b. Informasi ($X_{1,2}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
informasi yang jelas	3.75	.836	60
semangat akibat informasi	4.00	.736	60
total informasi	7.75	1.348	60

Correlations

		informasi yang jelas	semangat akibat informasi	total informasi
informasi yang jelas	Pearson Correlation	1	.468	.876
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	60	60	60
semangat akibat informasi	Pearson Correlation	.468	1	.836
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	60	60	60
total informasi	Pearson Correlation	.876	.836	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)				
		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.2A	3.7500	.8362	60.0
2.	X1.2B	4.0000	.7365	60.0
Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	7.7500	1.8178	1.3483	2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 2

Alpha = .6340

c. Perhatian ($X_{1.3}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
perhatian atasan	4.13	.676	60
giat bekerja karena diperhatikan	4.22	.666	60
total perhatian	8.35	1.233	60

Correlations

		perhatian atasan	giat bekerja karena diperhatikan	total perhatian
perhatian atasan	Pearson Correlation	1	.688	.920
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	60	60	60
giat bekerja karena diperhatikan	Pearson Correlation	.688	1	.917
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	60	60	60
total perhatian	Pearson Correlation	.920	.917	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. X1.3A	4.1333	.6756	60.0
2. X1.3B	4.2167	.6662	60.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	8.3500	1.5195	1.2327	2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of Items = 2

Alpha = .8150

d. Persaingan ($X_{1.4}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
persaingan antar rekan	2.65	1.039	60
dorongan atasan untuk bersaing	2.58	.869	60
persaingan	5.23	1.826	60

Correlations

		persaingan antar rekan	dorongan atasan untuk bersaing	persaingan
persaingan antar rekan	Pearson Correlation	1	.831	.964
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	60	60	60
dorongan atasan untuk bersaing	Pearson Correlation	.831	1	.949
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	60	60	60
persaingan	Pearson Correlation	.964	.949	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).\$

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.4A	2.6500	1.0387	60.0
2.	X1.4B	2.5833	.8693	60.0
Statistics for SCALE	Mean	5.2333	Variance	3.3345
	Std Dev	1.8261	N of Variables	2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 2

Alpha = .8997

e. Partisipasi ($X_{1.5}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
partisipasi pengambilan keputusan	2.93	.733	60
perasaan diperlukan perusahaan	3.70	.743	60
partisipasi	6.63	1.340	60

Correlations

		partisipasi pengambilan keputusan	perasaan diperlukan perusahaan	partisipasi
partisipasi pengambilan keputusan	Pearson Correlation	1	.647	.906
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	60	60	60
perasaan diperlukan perusahaan	Pearson Correlation	.647	1	.909
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	60	60	60
partisipasi	Pearson Correlation	.906	.909	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.5A	2.9333	.7334	60.0
2.	X1.5B	3.7000	.7433	60.0
Statistics for SCALE	Mean	6.6333	Variance	1.7955
	Std Dev	1.3400	N of Variables	2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 2

Alpha = .7854

f. Kebanggaan ($X_{1.6}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
tertantang dalam bekerja	3.78	.761	60
tingkat kesulitan pekerjaan	3.33	1.020	60
kebanggaan	7.12	1.541	60

Correlations

		tertantang dalam bekerja	tingkat kesulitan pekerjaan	kebanggaan
tertantang dalam bekerja	Pearson Correlation	1	.488	.816
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
tingkat kesulitan pekerjaan	Pearson Correlation	.488	1	.902
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
kebanggaan	Pearson Correlation	.816	.902	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.6A	3.7833	.7612	60.0
2.	X1.6B	3.3333	1.0196	60.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	7.1167	2.3760	1.5414	2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 2

Alpha = .6373

g. Gaji/komisi/bonus ($X_{1.7}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pemberian komisi/bonus	3.17	1.092	60
semangat karena adanya komisi/bonus	3.77	.810	60
gaji yang memadai	3.77	.945	60
gaji/komisi/bonus	10.70	2.272	60

Correlations

		pemberian komisi/bonus	semangat karena adanya komisi/bonus	gaji yang memadai	gaji/komisi/bonus
pemberian komisi/bonus	Pearson Correlation	1	.581	.498	.895
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
semangat karena adanya komisi/bonus	Pearson Correlation	.581	1	.237	.735
	Sig. (2-tailed)	.000		.068	.000
	N	60	60	60	60
gaji yang memadai	Pearson Correlation	.498	.237	1	.740
	Sig. (2-tailed)	.000	.068		.000
	N	60	60	60	60
gaji/komisi/bonus	Pearson Correlation	.895	.735	.740	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.7A	3.1667	1.0918	60.0
2.	X1.7B	3.7667	.8102	60.0
3.	X1.7C	3.7667	.9454	60.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	10.7000	5.1627	2.2722	3

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 3

Alpha = .7032

h. Ancaman ($X_{2,1}$)**Correlations**

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ancaman pemotongan gaji	2.47	.791	60
pemotongan gaji pengaruhi kinerja	3.50	.873	60
ancaman pemecatan karyawan	3.50	1.112	60
ancaman	9.47	2.383	60

Correlations

		ancaman pemotongan gaji	pemotongan gaji pengaruhi kinerja	ancaman pemecatan karyawan	ancaman
ancaman pemotongan gaji	Pearson Correlation	1	.442	.424	.692
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60
pemotongan gaji pengaruhi kinerja	Pearson Correlation	.442	1	.872	.920
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	60	60	60	60
ancaman pemecatan karyawan	Pearson Correlation	.424	.872	1	.927
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.	.000
	N	60	60	60	60
ancaman	Pearson Correlation	.692	.920	.927	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1A	2.4667	.7912	60.0
2.	X2.1B	3.5000	.8733	60.0
3.	X2.1C	3.5000	1.1123	60.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	9.4667	5.6768	2.3826	3

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0
.8061

N of Items = 3Alpha =

i. Hukuman ($X_{2,2}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pemberian hukuman	2.85	.917	60
penurunan jabatan	3.32	1.049	60
hukuman	6.17	1.843	60

Correlations

		pemberian hukuman	penurunan jabatan	hukuman
pemberian hukuman	Pearson Correlation	1	.754	.927
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	60	60	60
penurunan jabatan	Pearson Correlation	.754	1	.945
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	60	60	60
hukuman	Pearson Correlation	.927	.945	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.2A	2.8500	.9173	60.0
2.	X2.2B	3.3167	1.0495	60.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	6.1667	3.3955	1.8427	2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 2

Alpha = .8556

j. Paksaan ($X_{2,3}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
paksaan lembur	2.68	.948	60
paksaan melakukan pekerjaan	2.70	.926	60
paksaan	5.38	1.842	60

Correlations

		paksaan lembur	paksaan melakukan pekerjaan	paksaan
paksaan lembur	Pearson Correlation	1	.933	.983
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
paksaan melakukan pekerjaan	Pearson Correlation	.933	1	.983
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
paksaan	Pearson Correlation	.983	.983	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.3A	2.6833	.9476	60.0
2.	X2.3B	2.7000	.9261	60.0
Statistics for SCALE	Mean	5.3833	Variance 3.3929	Std Dev 1.8420
				N of Variables 2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of Items = 2

Alpha = .9651

k. Kuantitas ($Y_{1.1}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kegiatan lembur	4.07	.710	60
penerimaan pekerjaan tambahan	4.25	.654	60
kuantitas	8.32	1.186	60

Correlations

		kegiatan lembur	penerimaan pekerjaan tambahan	kuantitas
kegiatan lembur	Pearson Correlation	1	.511	.880
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	60	60	60
penerimaan pekerjaan tambahan	Pearson Correlation	.511	1	.857
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	60	60	60
kuantitas	Pearson Correlation	.880	.857	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1.1A	4.0667	.7099	60.0
2.	Y1.1B	4.2500	.6542	60.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	8.3167	1.4065	1.1860	2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of Items = 2

Alpha = .6748

1. Kualitas (Y_{1.2})**Correlations**

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kualitas pekerjaan	3.75	.773	60
tingkat ketelitian	3.62	.783	60
kualitas	7.37	1.461	60

Correlations

		kualitas pekerjaan	tingkat ketelitian	kualitas
kualitas pekerjaan	Pearson Correlation	1	.763	.938
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	60	60	60
tingkat ketelitian	Pearson Correlation	.763	1	.940
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	60	60	60
kualitas	Pearson Correlation	.938	.940	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1.2A	3.7500	.7730	60.0
2.	Y1.2B	3.6167	.7831	60.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	7.3667	2.1345	1.4610	2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of Items = 2

Alpha = .8655

m. Waktu dan kecepatan ($Y_{1.3}$)

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
penundaan pekerjaan	4.18	.469	60
ketepatan waktu	4.10	.399	60
waktu dan kecepatan	8.28	.804	60

Correlations

		penundaan pekerjaan	ketepatan waktu	waktu dan kecepatan
penundaan pekerjaan	Pearson Correlation	1	.715	.938
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	60	60	60
ketepatan waktu	Pearson Correlation	.715	1	.913
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	60	60	60
waktu dan kecepatan	Pearson Correlation	.938	.913	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1.3A	4.1833	.4691	60.0
2.	Y1.3B	4.1000	.3992	60.0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	8.2833	.6472	.8045	2

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 2

Alpha = .8276