

**PENGARUH MOTIVASI POSITIF DAN NEGATIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA Tbk.
DI DESA BRINGIN BENDO KECAMATAN TAMAN
KABUPATEN SIDOARJO.**

**SKRIPSI
SOSIAL EKONOMI PERIKANAN**

Oleh :
**ERZA ARDENTA WICAKSANA
0310840024**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
MALANG
2010**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI POSITIF DAN NEGATIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA Tbk. DI DESA
BRINGIN BENDO KECAMATAN TAMAN KABUPATEN SIDOARJO.**

Oleh :

ERZA ARDENTA W

NIM. 0310840024

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Menyetujui

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(DR. Ir. Harsuko Riniwati, MP)

Tanggal : _____

(DR. Ir. PUDJI PURWANTI, MP)

Tanggal : _____

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

**PENGARUH MOTIVASI POSITIF DAN NEGATIF PADA
KINERJA KARYAWAN PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA TBK. DI DESA
BRINGIN BENDO KECAMATAN TAMAN KABUPATEN SIDOARJO**

Oleh :

**ERZA ARDENTA WICAKSANA
031840024**

Dosen Pembimbing 1

Menyetujui,

Dosen Penguji 1

Dr. Ir. HARSUKO RINIWATI, MP.

NIP. 19630604 199002 2 002

Dr. Ir. NUDDIN HARAHAP, MP.

NIP. 19610417 199003 1 001

Dosen Pembimbing 2

Dosen Penguji 2

Dr. Ir. PUDJI PURWANTI, MP.

NIP. 19640226 198903 2 003

Ir. ISMADI, MS

NIP. 19490515 197802 1 001

Mengetahui
Ketua Jurusan SEPK

Dr. Ir. NUDDIN HARAHAP, MP.

NIP. 19610417 199003 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh : Erza Ardentia Wicaksana

No Induk Mahasiswa : 0310840024

Disahkan pada tanggal :

Dosen Penguji

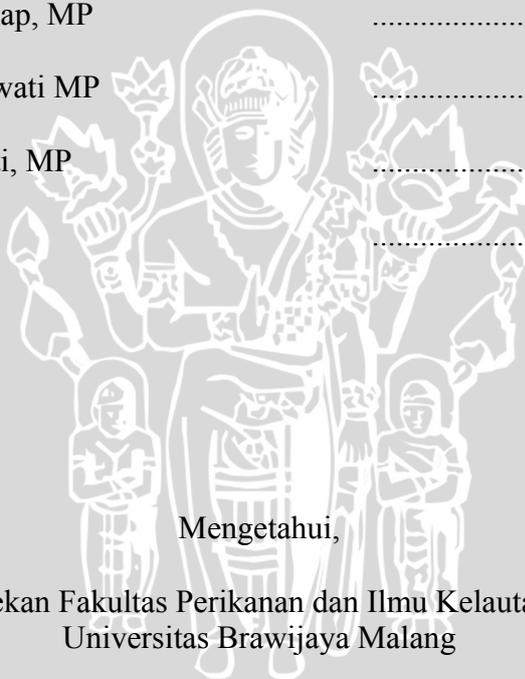
Tanda Tangan

1. DR.Ir.Nuddin Harahap, MP

2. DR.Ir.Harsuko Riniwati MP

3. DR.Ir.Pudji Purwanti, MP

4. Ir. Ismadi, MS



Mengetahui,

Dekan Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan
Universitas Brawijaya Malang

RINGKASAN

Judul	: Pengaruh motivasi Positif dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk. di Desa Bringin Bendo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo
Nama	: Erza Ardentia Wicaksana
NIM	: 0310840024
Pembimbing 1	: DR. Ir. Harsuko Riniwati, MP
Pembimbing 2	: DR.Ir. Pudji Purwanti, MP

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan dan ketrampilan serta memiliki potensi kerja yang tinggi untuk bekerja dengan giat adalah merupakan beberapa faktor penunjang perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, sehingga sasaran dan tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat terpenuhi. Setiap perusahaan selalu bertujuan untuk memperoleh laba yang optimal, supaya tujuan tercapai maka perusahaan melakukan berbagai macam cara diantaranya adalah pemberian motivasi negatif maupun motivasi positif untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan, sehingga peneliti memilih judul 'Pengaruh Motivasi Positif dan Motivasi Negatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk. di Desa Bringin Bendo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo. Dalam uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Sejauh manakah motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk.
3. Apakah pengaruh motivasi positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk.
4. Apakah pengaruh motivasi negatif terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi negatif dan motivasi positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk. Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai dengan pemberian motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif (X1) adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Dimensi yang digunakan : penghargaan (X1.1), informasi (X1.2), perhatian (X1.3), persaingan (X1.4), partisipasi (X1.5), kebanggaan (X1.6), uang (X1.7)
2. Motivasi Negatif (X2) adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah

lewat kekuatan ketakutan. Dimensi yang dipakai adalah Ancaman (X2.1), Hukuman (X2.2), Paksaan (X2.3)

3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimensi yang dipakai adalah : kuantitas (Y1), Kualitas (Y2), waktu dan kecepatan (Y3)

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, distribusi frekuensi, analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dengan menggunakan program *SPSS 13 for windows*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dari populasi sebanyak 152 orang.

Setelah menganalisa data hasil yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Upaya yang telah dilakukan oleh manajemen PT. Central Proteina Prima Tbk. dalam memotivasi karyawan guna meningkatkan hasil produksi adalah model sumber daya manusia karena karyawan dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang, barang atau keinginan dan kepuasan saja tapi juga kebutuhan pencapaian dan pekerjaan seperti promosi jabatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas Motivasi positif (X1) dan Motivasi negatif (X2) terhadap Kinerja dilakukan dengan pengujian t-test. karena semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka hal tersebut berarti motivasi positif dan motivasi negatif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel motivasi positif mempunyai nilai t hitung yang paling besar. Sehingga motivasi positif mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan motivasi negatif.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama (serempak) variabel bebas Motivasi positif (X1) dan Motivasi negatif (X2) terhadap Kinerja karyawan dilakukan dengan uji F. Berdasarkan pada hasil uji F didapatkan hasil signifikan Hal tersebut berarti motivasi positif dan motivasi negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Central Proteina Prima Tbk secara keseluruhan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt, karena atas petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul `Pengaruh Motivasi Positif dan Motivasi Negatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk. Di Desa Bringin Bendo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo` dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana perikanan jurusan Sosial Ekonomi Perikanan dan Kelautan universitas Brawijaya Malang. Dalam proses penelitian maupun penulisan skripsi ini penulis mendapat banyak bimbingan maupun bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan yang berbagai ini penulis menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang setulus tulusnya kepada beliau atas bimbingan, arahan dan dorongannya sehingga skripsi ini dapat diwujudkan.

1. DR.Ir. Harsuko Riniwati, MP selaku pembimbing 1
2. DR.Ir. Pudji Purwanti, MP selaku pembimbing 2
3. DR.Ir. Nuddin Harahap, MP selaku dosen penguji
4. Ir. Ismadi , MS selaku dosen penguji
5. Ir. Bambang Indiadie selaku General Manager Shrimp Feed Marketing PT. Central Proteina Prima Tbk. yang telah memberikan izin penelitian
6. Segenap Dosen program studi Sosial Ekonomi Perikanan dan Kelautan yang telah memberikan bekal ilmu selama ini

Dan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Demikian ucapan terimakasih penulis sampaikan semoga semua bantuan yang diberikan kepada kami dapat menjadi ibadah dan pahala dariNya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan dari semua pihak.

Malang, Mei 2010

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
RINGKASAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian.....	8
1.4 Kegunaan penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi.....	10
2.1.1 Pengertian Motiasi.....	10
2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi.....	12
2.1.3 Cara Memberikan Motivasi.....	13
2.1.4 Model-model Motivasi.....	16
2.1.5 Teori-Teori Motivasi.....	17

2.2 Kinerja.....	21
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	21
2.2.2 Pengukuran Kinerja.....	23
2.2.3 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan.....	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek dan Lokasi.....	26
3.2 Jenis Penelitian.....	26
3.3 Sumber Data.....	27
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel.....	28
3.5 Teknik Pengambilan Data.....	29
3.6 Variabel Penelitian.....	30
3.7 Batasan Operasional.....	33
3.8 Definisi Operasional.....	33
3.9 Skala Pengukuran Variabel.....	35
3.10 Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	35
3.11 Analisa Data.....	37
3.12 Asumsi Klasik.....	40

BAB IV KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan.....	42
4.2 Struktur Organisasi.....	43
4.3 Organisasi dan Personalia.....	49
4.4 Peraturan dan Tata Tertib.....	52
4.5 Produksi.....	53



BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Profil Responden.....	56
5.2 Distribusi Frekuensi variabel Penelitian	59
5.3 Uji Asumsi Klasik.....	80
5.4 Analisa Data.....	83
5.5 Hasil Pengujian Motivasi Positif dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan	92

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	97
6.2 Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA.....	99
----------------------------	-----------

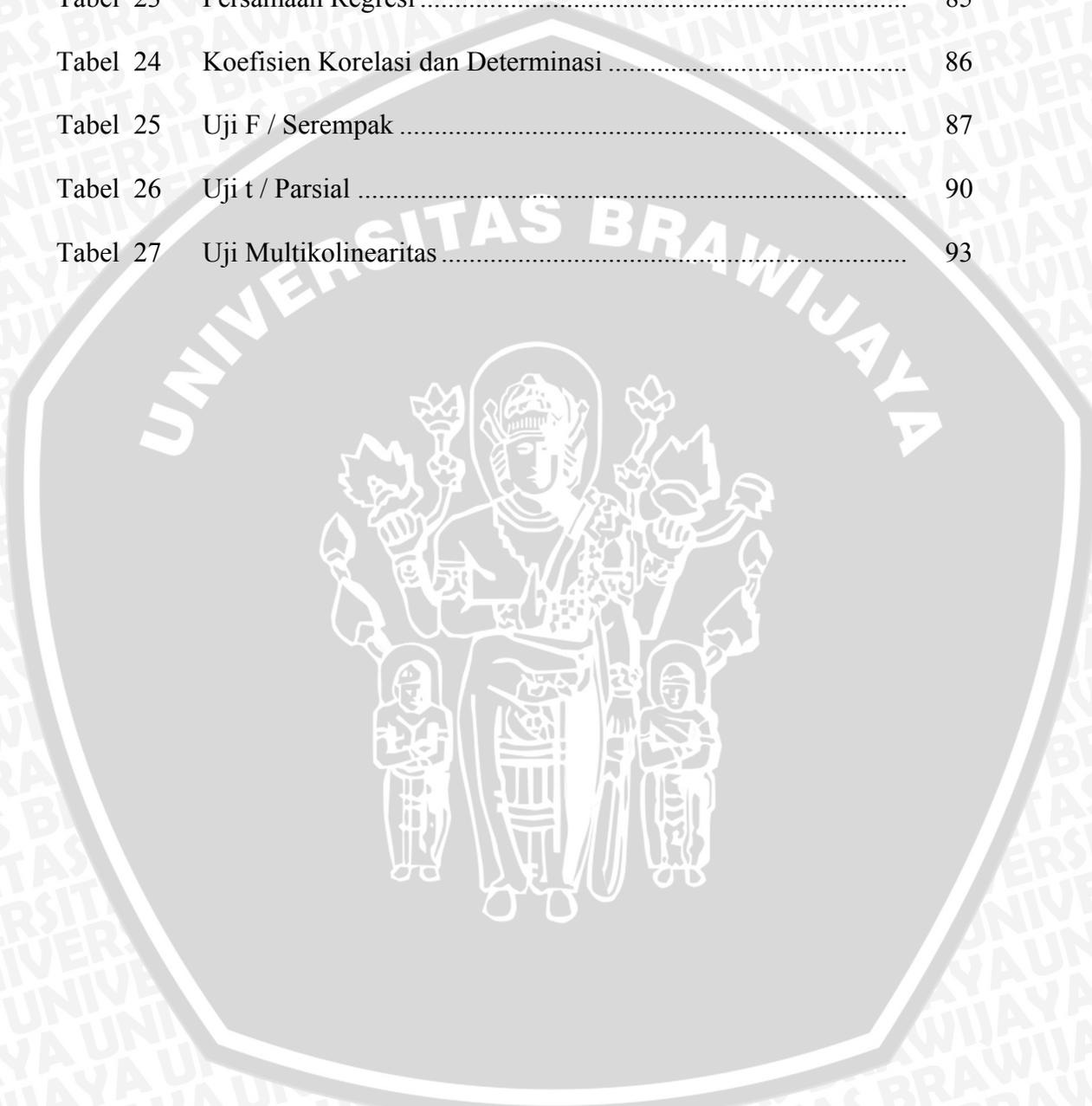
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Variabel dan Indikator	23
Tabel 2	Rincian Karyawan dan Non staf	50
Tabel 2.a	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 3	Karakteristik esponden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 5	Status Responden	58
Tabel 6	Tingkat Pendidikan Responen	58
Tabel 7	Distribusi Frekuensi Indikator Penghargaan	60
Tabel 8	Distribusi Frekuensi Indikator Informasi	62
Tabel 9	Distribusi Frekuensi IndikatorPerhatian	63
Tabel 10	Distribusi Frekuensi Indikator Persaingan	64
Tabel 11	Distribusi Frekuensi Indikator Partisipasi	65
Tabel 12	Distribusi Frekuensi Indikator Kebanggaan	67
Tabel 13	Distribusi Frekuensi Indikator Gaji/Komisi/Bonus	69
Tabel 14	Distribusi Frekuensi Indikator Ancaman	71
Tabel 15	Distribusi Frekuensi Indikator Hukuman.....	73
Tabel 16	Distribusi Frekuensi Indikator Paksaan	74
Tabel 17	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas	76
Tabel 18	Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas	77
Tabel 19	Distribusi Frekuensi Indikator Waktu dan Kecepatan	78
Tabel 20	Uji Validitas Variabel	81

Tabel 21	Kriteria Indeks Reabilitas.....	83
Tabel 22	Uji Reabilitas Variabel.....	84
Tabel 23	Persamaan Regresi.....	85
Tabel 24	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	86
Tabel 25	Uji F / Serempak.....	87
Tabel 26	Uji t / Parsial.....	90
Tabel 27	Uji Multikolinearitas.....	93

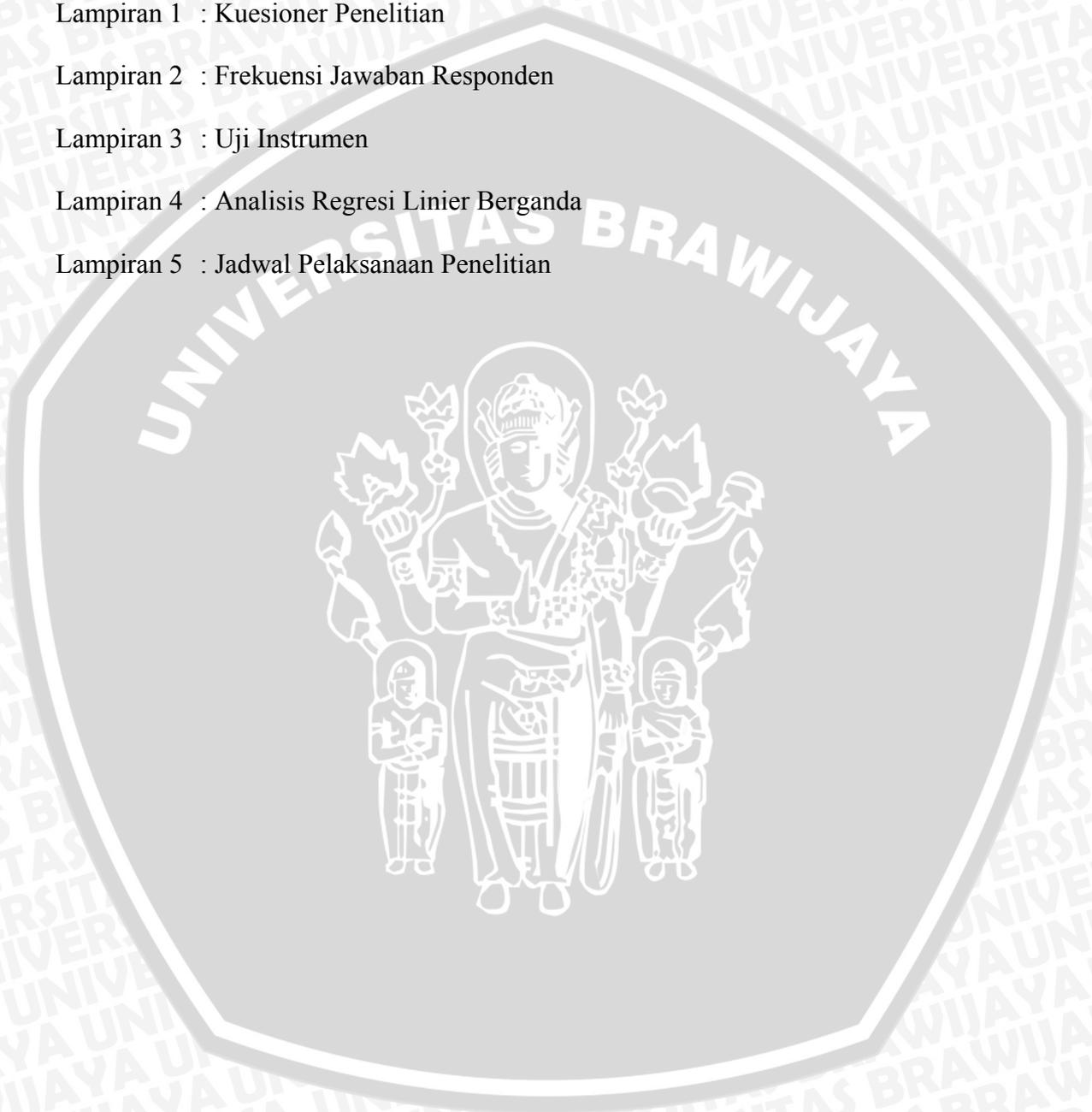


DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Kerangka Koseptual Penelitian
- Gambar 2 Struktur Organisasi PT. Central Proteina Prima
- Gambar 3 Perusahaan PT. Central Proteina Prima
- Gambar 4 Perusahaan PT. Central Proteina Prima
- Gambar 5 Pakan udang Vanammei merek irawan
- Gambar 6 Pakan udang windu merek bintang
- Gambar 7 Tambak binaan PT. Central Proteina Prima
- Gambar 8 Tambak Binaan PT. Central Proteina Prima
- Gambar 9 Hasil panen udang memakai produk PT. Central Proteina Prima
- Gambar 10 Cek udang di tambak

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Uji Instrumen
- Lampiran 4 : Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 5 : Jadwal Pelaksanaan Penelitian



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Strategi pembangunan sektor perikanan dan kelautan hendaknya dapat dilakukan secara optimal agar produksi yang dihasilkan tetap terjaga kualitas dan kuantitasnya untuk saat ini dan dimasa yang akan datang. Usaha-usaha di sektor perikanan diharapkan mampu menggunakan masukan (*input*) sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya secara optimal menjadi keluaran (*output*) yang bermanfaat bagi masyarakat.

Sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan serta memiliki potensi kerja yang tinggi untuk bekerja dengan giat adalah merupakan beberapa faktor penunjang perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, sehingga sasaran dan tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat terpenuhi.

Perkembangan ekonomi yang semakin maju sekarang ini menuntut adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Persaingan semakin ketat ini terjadi pada perusahaan-perusahaan yang bergerak pada bidang usaha yang sama. Mereka sama-sama berusaha untuk menjadi yang terbaik yaitu dengan cara mencari konsumen terbanyak dan langganan yang sebanyak mungkin.

Setiap perusahaan selalu bertujuan untuk memperoleh laba yang optimal sehingga untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan

melakukan berbagai macam cara diantaranya adalah pemberian motivasi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. Dalam hal ini motivasi merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan sebuah perusahaan untuk menjadi yang terbaik diantara para pesaingnya dalam usahanya untuk menguasai pasar sebab motivasi berperan penting dalam peningkatan kualitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan pemberian motivasi yang tepat dalam suatu perusahaan dapat mengakibatkan meningkatnya semangat kerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai kebutuhannya oleh perusahaan tempatnya bekerja sehingga dalam diri karyawan akan timbul loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan semangat kerja karyawan pun meningkat dan akhirnya perusahaan dapat memenuhi tujuannya.

Pada dasarnya, motivasi yang diberikan perusahaan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif diindikasikan 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.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dari hal ini diharapkan seorang manajer harus dapat mengetahui faktor apa yang menghambat dan yang menunjang dari kinerja para pekerjanya. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi produk yang dihasilkan serta pemasarannya (*marketing*). Di

samping itu harga dan kualitas produk yang ada di pasaran sangat menentukan apakah produk yang dihasilkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pasar.

Dalam setiap perusahaan selalu berpegang teguh terhadap prinsip efisiensi dan untuk mencegah agar tidak terjadinya inefisiensi dalam tenaga kerja maka sebuah perusahaan seharusnya dapat meningkatkan kinerja para pekerjanya terlebih lagi bila suatu perusahaan itu menghasilkan suatu produk dan perusahaan hanya tergantung terhadap tenaga manusia maka kinerja yang tinggi dari pekerja sangatlah dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Penggunaan tenaga kerja yang terstruktur dan efektif merupakan kunci peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawan agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan membutuhkan suatu kebijaksanaan tersendiri.

Pengendalian atas potensi yang ada pada diri karyawan sangat diperlukan karena adanya potensi tersebut akan sangat membantu dalam mengembangkan perusahaan, maka pimpinan atau manajer sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu dengan memperhatikan dan menghargai bakat-bakat mereka dengan menggunakan secara tepat, maka perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar.

Rangsangan kerja merupakan pemberian motivasi pada karyawan agar memiliki semangat untuk bekerja. Salah satu fungsi dari pimpinan adalah sebagai

motivator bagi karyawannya. Pemberian motivasi ini sangat penting sebab dengan pemberian motivasi karyawan akan memiliki gairah kerja yang lebih baik. Diupayakan sedapat mungkin supaya karyawan bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya akan tetapi memiliki kemampuan dan kesediaan untuk bekerja dan menyalurkan kemampuan dan kesediaan serta kreatifitas. Karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan tidak akan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Hasil dari berbagai penelitian, menunjukkan bahwa penggunaan “ancaman” motivasi negatif sering kali 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. (Ranupandjojo dan Husnan, 1986; 205)

1.2. Rumusan Masalah

Dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan sering dihadapkan pada suatu masalah. Permasalahan tersebut menampakkan diri sebagai rintangan yang harus ditanggulangi oleh suatu perusahaan. Sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah manusia, maka sumber daya manusia perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak, baik dari manajemen perusahaan maupun dari pihak pimpinan yang nantinya dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Rendahnya kinerja karyawan akan membawa dampak terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh manajer atau pimpinan perusahaan adalah motivasi.

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan keuntungan optimal dalam mengembangkan usahanya. Dalam hal ini perusahaan akan melakukan berbagai cara agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi karyawan PT. Central Proteina Prima yang bergerak dalam usaha produsen pakan udang (*shrimp feed*) baik melakukan motivasi negatif dan motivasi positif sehingga karyawan dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan harapan dapat meningkatkan kualitas produk dan tercapainya target pemasarannya /penjualan sehingga sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan perusahaan maka pimpinan atau manajer sangat berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan yaitu dengan menghargai bakat-bakat mereka dan menggunakannya secara tepat. Sehingga perusahaan akan dapat berjalan lancar dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawannya maka sudah sepatutnya motivasi diberikan pada setiap karyawan. Dengan kata lain pemberian motivasi terutama

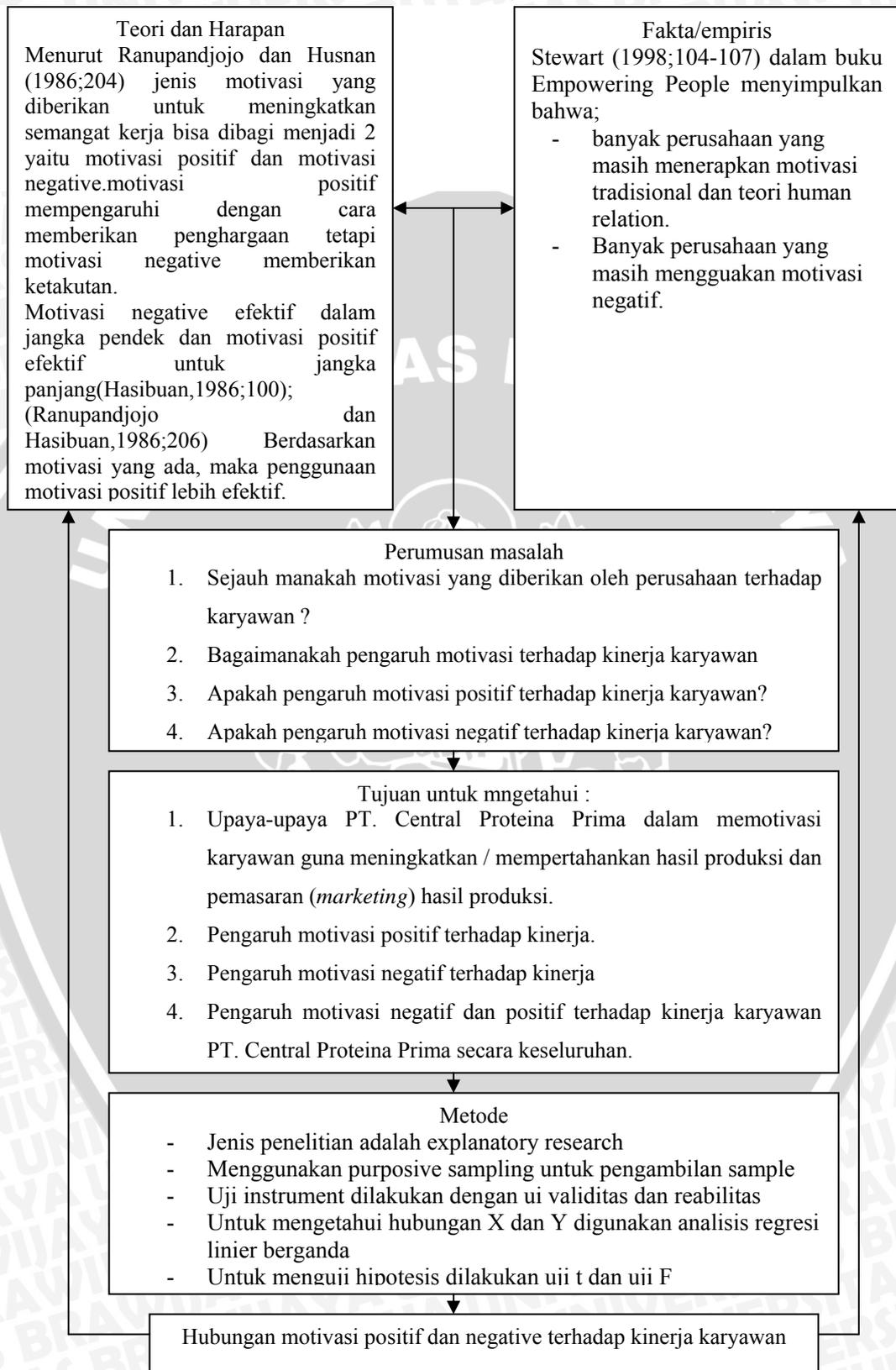
motivasi positif sangat mendorong karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam jangka panjang sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Sejauh manakah motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Central Proteina Prima ?
3. Apakah pengaruh motivasi positif terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah pengaruh motivasi negatif terhadap kinerja karyawan ?

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka secara garis besar diperoleh kerangka penelitian yang dapat dilihat pada Gambar. 1 berikut ini:





Bagan 1. Kerangka Konseptual Penelitian



1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Upaya-upaya PT. Central Proteina Prima dalam memotivasi karyawan guna meningkatkan / mempertahankan hasil produksi dan pemasaran (*marketing*) hasil produksi.
2. Pengaruh motivasi positif terhadap kinerja karyawan PT. Central Proteina Prima.
3. Pengaruh motivasi negatif terhadap kinerja karyawan PT. Central Proteina Prima
4. Pengaruh motivasi negatif dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Central Proteina Prima secara keseluruhan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini ada beberapa kegunaan atau manfaat yang dapat diambil antara lain :

- a. Bagi pemerintah, sebagai bahan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan dan menentukan kebijakan pembangunan pada sektor ketenaga kerjaan pada bidang perikanan.
- b. Untuk lembaga akademis atau perguruan tinggi, sebagai bahan informasi untuk dilakukan penelitian yang lebih mendalam dalam bidang ketenaga kerjaan khususnya tenaga kerja di bidang perikanan.

- c. Untuk perusahaan, sebagai bahan informasi dalam mempersiapkan pekerja ditinjau dari produktivitas tenaga kerja dan hal-hal yang telah dilakukan oleh perusahaan.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya mempunyai sikap, watak, kebiasaan, perilaku dan kepentingan serta tujuan-tujuan yang tidak selalu sejalan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh cara kerja karyawan apakah nantinya dapat menghasilkan sesuatu (tenaga/jasa) sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan ataupun sebaliknya.

Jika karyawan bekerja tidak sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perlu dicari latar belakang/penyebabnya. Setelah diketahui latar belakang yang menyebabkan karyawan tersebut tidak bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, maka karyawan yang bersangkutan perlu diberi motivasi agar timbul semangat dalam bekerja yang tentunya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Untuk mengurangi kesalahan dalam pengertian motivasi, Manullang (1981) memberikan perbedaan definisi yaitu :

a. Motif

Istilah motif sama dengan kata-kata : Motive, motip, dorongan, alasan dan *drifing force*. Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

b. Motivasi

Menurut arti katanya motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja.

d. *Incentive*

Istilah *incentive* (insentif) dapat diganti dengan : Alat atau motivasi, sarana motivasi, sarana penimbulan atau sarana yang menimbulkan dorongan.

Menurut Hanafi (1997) motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dalam memulai atau melaksanakan dan mempertahankan kegiatan. Sedangkan menurut Siagian (1995) motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuniakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2 Jenis – Jenis Motivasi

Hasibuan (2003) membedakan motivasi menjadi beberapa jenis yaitu :

- 1) Motivasi langsung (*Direct motivation*) adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya : Pemberian pujian, bonus, penghargaan dan piagam.
- 2) Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan dapat merasa betah dan bersemangat melakukan pekerjaan yang diberikan. Misalnya : Mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang baik, dll.

Pada umumnya motivasi yang diberikan dibagi menjadi dua bagian yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Menurut pendapat Heidirachman Ranupandoyo dan Suad Husnan (1990) adalah sebagai berikut : “Motivasi positif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah”. Sedangkan motivasi negatif adalah “Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memakai kekuasaan atau tekanan yang ada.”

Contoh motivasi positif : Tambahan upah atau gaji, bonus, promosi jabatan dan penghargaan.

Contoh motivasi negatif : Adanya ancaman kehilangan pengakuan,

dipecat, didenda atau diturunkan pangkatnya.

Menurut Manullang (1981), jenis-jenis motivasi insentif dapat digolongkan sebagai berikut :

a. Material Insentif

Yaitu segala daya pendorong yang dapat dinilai dengan uang, misalnya : Upah, gaji, bonus, THR dan bonus akhir tahun.

b. Non Material Insentif

Yaitu semua jenis pendorong yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya : promosi jabatan dan fasilitas yang ada di perusahaan.

c. Semi Material Insentif

Yaitu semua jenis pendorong yang tidak termasuk salah satu golongan daya pendorong di atas. Semi material insentif meliputi penempatan kerja yang tepat, pekerjaan yang terjamin, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, rekreasi dan penjagaan kesehatan.

2.1.3 Cara Memberikan Motivasi

Menurut Alex Nitisemito (1989), pemberian motivasi dapat diberikan dengan cara:

a. Pemberian upah dan gaji.

Adanya kecenderungan bahwa semakin besar jumlah upah atau gaji yang diterima maka semakin puaslah karyawan sehingga dengan demikian dapat diharapkan bertambahlah semangat kerja mereka.

b. Pemberian insentif.

Adanya penghasilan tambahan bagi karyawan yang dapat memberikan prestasi-prestasi yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Memenuhi kebutuhan rohani.

Dalam usaha peningkatan semangat kerja karyawan dan menghindari dari perbuatan buruk yang dapat menghambat kegiatan perusahaan, maka manajer sebaiknya mengetahui kebutuhan rohani karyawannya dan berusaha memenuhinya yakni dengan membangun tempat-tempat ibadah.

d. Memperhatikan rasa harga diri.

Selain upah yang diterima karyawan mereka juga memerlukan perhatian dari manajer untuk dapat mengembangkan harga diri karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan, memberikan pujian yang tulus atau sesekali diajak berunding.

e. Menempatkan pada tempat yang tepat.

Manajer sebaiknya berusaha menempatkan karyawan pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimilikinya. Manajer sebaiknya mengadakan pengamatan secara berkala sehingga akan diketahui tempat yang paling tepat untuk setiap karyawannya.

f. Memenuhi kebutuhan berpartisipasi.

Apabila manajer mengajak bawahannya untuk berpartisipasi, maka karyawan akan merasa diperhatikan. Misalnya diajak berunding, diberikan informasi dan diminta sarannya.

g. Memperhatikan lingkungan tempat kerja.

Bila suasana tempat bekerja menyenangkan, maka karyawan semakin betah dan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya, misalnya menyangkut kebersihan tempat kerja, penerangan dan ventilasi yang baik yang berpengaruh terhadap semangat kerjanya.

h. Memberikan kesempatan untuk maju.

Karyawan akan timbul semangat kerjanya apabila mereka mempunyai harapan untuk maju.

i. Menimbulkan rasa aman di masa depan.

Semangat kerja karyawan muncul apabila merasa masa depannya cukup baik di perusahaan tempatnya bekerja. Untuk menimbulkan rasa aman di masa depan ada perusahaan yang mengikutsertakan karyawannya pada program pensiun seperti JAMSOSTEK atau program asuransi lainnya.

j. Menciptakan persaingan yang sehat.

Untuk dapat menimbulkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan jalan menciptakan persaingan yang sehat diantara para karyawan. Dengan adanya persaingan ini mereka cenderung untuk berlomba menjadi lebih baik dari yang lain. Persaingan yang positif harus

dijaga jangan sampai mengakibatkan hal negatif yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2.1.4 Model-Model Motivasi

Menurut Hasibuan, 2003 motivasi dibedakan menjadi tiga model yaitu :

1. Model tradisional

Mengemukakan bahwa memotivasi bawahan agar gairah kerja meningkat dilakukan dengan system insentif yaitu memberikan system insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterima.

2. Model hubungan manusia

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Akibatnya.karyawan akan mendapatkan kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan.

3. Model sumber daya manusia

Mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan dan kepuasan saja tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

2.1.5 Teori-Teori Motivasi

a. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Manullang (1981) yang menggolongkan kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik (*Physiological needs*) : Sandang, pangan dan pemuasan seksual
2. Kebutuhan rasa aman (*Safely needs*) : Keamanan jiwa maupun keamanan harta
3. Kebutuhan sosial (*Social needs*) : Kebutuhan akan diterima orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati orang lain, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan perasaan ikut serta.
4. Kebutuhan pengakuan (*Esteem needs*) : Harga diri dan pandangan baik dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*): Kebutuhan akan kepuasan diri mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

b. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Me. Greger dalam Manullang (1981) mengemukakan ada dua pendapat atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan yaitu secara dasar negatif yang ditandai dengan teori X dan secara dasar positif dengan teori Y.

Asumsi Teori X Mengenai Manusia :

1. Pada umumnya manusia tidak senang bekerja
2. Pada umumnya manusia tidak berambisi. Tidak ingin bertanggung jawab dan lebih suka diarahkan

3. Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan-tujuan organisasi
4. Motivasi hanya berlaku sampai tingkat lower order needs. (*Physiological and safety needs*)

Asumsi Teori Y Mengenai Manusia

1. Bekerja adalah kodrat manusia jika kondisi. menyenangkan
2. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi
3. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik
4. Motivasi tidak hanya mengenai lower order needs tetapi sampai higher order needs.

c. Teori Motivator Hygieni

Teori ini dikemukakan oleh Frederich Herzberg, dimana ia mengembangkan dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu rangkaian kondisi pertama disebut “faktor motivator” sedangkan rangkaian yang kedua disebut “faktor hygieni”.

Menurut Frederieh 1 lertzberg dalam Manutlang (1981) faktor-faktor yang berperan dalam motivator terhadap pegawai yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, terdiri dari :

1. *Achievement* (Keberhasilan pelaksanaan)
2. *Recognition* (Pengakuan)
3. *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibilities* (Tanggung jawab)

5. *Advancement* (Pengembangan)

Dari kelima laktor motivasi ini, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakan yaitu manfaat kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapai dan peningkatan tugasnya.

d. Teori Kebutuhan Me. Clelland

Teori ini dikemukakan oleh David Me. Clelland dalam Manullang (1981) yang mengatakan bahwa orang mempunyai kebutuhan yaitu mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu.

Selanjutnya Me. Clelland dalam Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa karyawan mempunyai energi potensial. Energi ini dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- Harapan keberhasilannya
- Nilai insentif yang tertarik pada tujuan

Me. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerjanya, yaitu ;

1. Kebutuhan akan prestasi (*Achievement*}, yaitu dorongan untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal
2. Kebutuhan akan afialitas yaitu dorongan yang merangsang gairah kerja karyawan karena setiap orang menginginkan :
 - a. Kebutuhan akan diterima orang lain di lingkungan masyarakat

- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Power*), yaitu dorongan yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan yang terbaik dalam organisasi.

e. Teori ERG

Dikemukakan oleh Claiton Alderfer dalam Hasibuan (2003) yang berusaha merevisi teori hirarkhi kebutuhan Maslow menjadi lebih jelas bernuansa empiris. Kebutuhan manusia ada tiga kelompok yaitu :

1. Eksistensi, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya, Berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan dari Maslow.
2. Relatedness (Keterhubungan), menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga masyarakat.
3. Growth (Perkembangan), keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadi.

f. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom dalam Hasibuan (2003), yang menyatakan bahwa kekuatan memotivasi seseorang

muluk bekerja giat dalam pekerjaan tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaannya. Oleh karena itu teori harapan ini didasarkan atas :

1. Harapan (*Expectarcy*) adalah suatu kesempatan akan diberikan karena perilaku
2. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu bagi setiap individu.
3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hal pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya melalui penilaian kinerja.

M. As'ad (1995) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Bernaerdi dan Russel (1993), kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi atau pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau

sekelompok orang, baik berupa produk atau jasa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut *path goal theory* oleh Locke dari dasar teori Lewin's (2003) dalam disertasi Riniwati (2006) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut *path goal theory* yang menyebutkan bawa kinerja adalah *inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan suatu jalur (*path*) untuk mernuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*). Namun demikian, apakah proses tersebut akan melahirkan kinerja yang tinggi adalah tergantung dari tingkat kebebasan (*level of freedom*) yang ada pada jalur itu. Apabila tidak ada hambatan yang berarti (*inhibiting process*), maka dihasilkan performance yang tinggi, dan sebaliknya jika pada jalur itu banyak hambatannya. Disamping itu, apabila individu melihat bahwa berproduksi rendah (*low producer*) itu merupakan jalur untuk menuju tujuan tertentu misalnya agar bisa diterima teman-teman sekerjanya, maka ia akan cenderung menjadi low producer. Adapun syarat agar suatu jalur (*path*) dipilih, yaitu apabila level kebutuhannya cukup tinggi, tujuannya cukup menonjol dan bila pada saat itu tidak ada jalur lain yang lebih efektif serta lebih ekonomis. Kesimpulan dari teori ini bahwa kinerja itu adalah fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu.

Motivasinya ditentukan *needs* yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat (*instrumentality*) dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan.

2.2.2 Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan maupun organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga perlu untuk diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah untuk dilakukan karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Pengukuran kinerja harus diketahui :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dan tidaknya waktu yang ditetapkan.

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan, di mana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan yang aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawan yang bertujuan untuk memberikan *feed buck* kepada karyawannya dalam upaya memperbaiki hasil kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi. Tujuan khususnya adalah Kebijakan terhadap karyawan seperti tujuan untuk promosi, kenaikan gaji, pendidikan serta kebijakan lainnya.

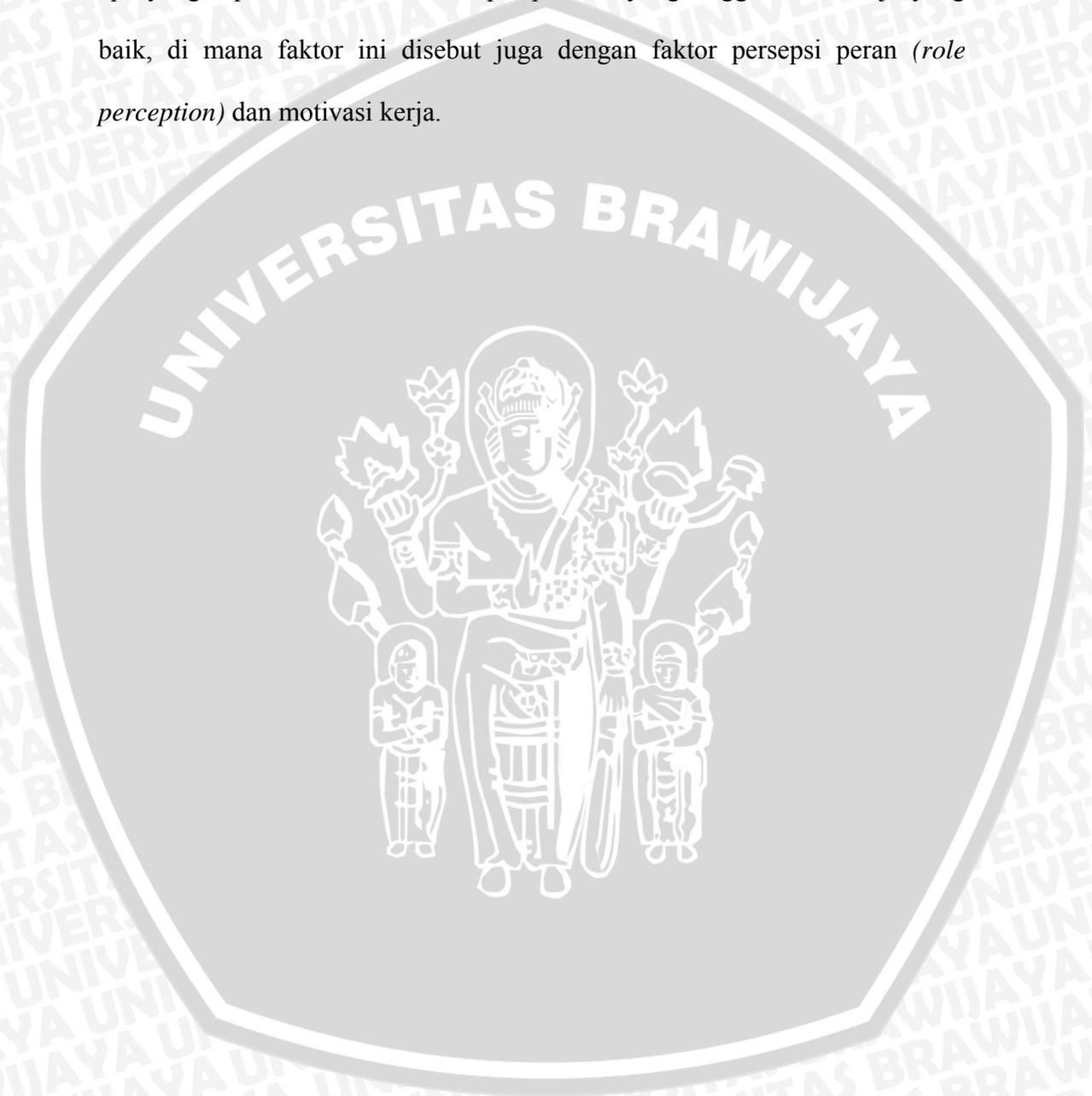
2.2.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Seseorang yang termotivasi tinggi akan dapat mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan baik. Motivasi merupakan salah satu hal yang menjamin agar apa yang dilaksanakan atau hasil yang ingin dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi yang bersifat pendorong mengandung usaha yang preventif sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil. kerja. Dalam hal ini peningkatan motivasi dari karyawan, baik yang bersifat intern maupun ekstern sangat diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan dari masing-masing individu.

Robbine (1996) mengatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan bentuk melakukan upaya yang tinggi kearah pencapaian tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi sering disebut sebagai kunci bagi kinerja tetapi motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja. Kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas persepsi peran yang positif yang dimiliki oleh seseorang.

James A.F.Stpner (1986) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan seseorang. Faktor pemaharan tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau kinerja yang baik, di mana faktor ini disebut juga dengan faktor persepsi peran (*role perception*) dan motivasi kerja.



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek dan lokasi

Penelitian dilakukan dengan obyek penelitian adalah motivasi positif dan negatif pada karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk. Di Desa Bringin Bendo Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. Adapun sasaran dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi negatif dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah explanatory research (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi,1987;5). Penelitian deskriptif dibagi menjadi beberapa jenis : Metode survey, deskriptif berkesinambungan, penelitian studi kasus, penelitian analis pekerjaan. Aktifitas penelitian tindakan serta penelitian perpustakaan dan dokumenter (Nasir,1983)

Sedangkan metode dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu suatu metode dalam suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan questioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Dalam penelitian ini, akan mempelajari sejauh mana hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel dalam penelitian mengenai motivasi positif dan negatif dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3.3. Sumber Data

Berdasarkan sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk diamati dan dicatat (Singarimbun, 1995). Adapun data primer diperoleh dari pengisian kuisioner oleh karyawan yang meliputi :

1. Persepsi mengenai upah yang diterima
2. Persepsi mengenai bonus yang diterima
3. persepsi mengenai kelengkapan sarana dan prasarana produksi
4. Persepsi tentang jalinan komunikasi antara atasan dan bawahan
5. Persepsi mengenai ketersediaan bahan baku.

Sumber data primer meliputi :

1. Karyawan PT. Central Proteina Prima
2. Pimpinan Perusahaan

Adapun data primer lain 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 adalah data yang diperoleh tidak dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak lain dan sudah diolah (Singarimbun, 1995). Adapun data sekunder meliputi :

1. Keadaan umum perusahaan
2. Sejarah berdirinya perusahaan
3. Struktur organisasi
4. Keadaan umum perikanan
5. Manajemen personalia perusahaan
6. Penduduk Desa Bringin Bendo

Sumber data Sekunder meliputi :

1. Monografi Desa Bringin Bendo
2. Laporan tahunan Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Sidoarjo
3. Dokumen perusahaan
4. Studi pustaka

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 1995). Jadi populasi merupakan keseluruhan dari orang, kejadian atau segala sesuatu dari unit analisa yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang akan diduga. Dalam

penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Central Protein Prima sebanyak 152 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dan dipergunakan untuk memenuhi sifat serta ciri-ciri yang dikehendaki dari sifat populasi. Tujuan dari penentuan sampel yaitu untuk memperoleh keterangan mengenai obyek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi. Tujuan lain dari penentuan sampel ini adalah untuk menemukan sifat umum dari populasi. Tujuan lain dari penentuan sampel ini adalah untuk menemukan sifat umum dari populasi untuk menarik generalisasi dari suatu penelitian.

Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel *Purposive Sampling* Menurut Rahayu (2005;43) Purposive Sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang berdasarkan pada penelitian atau pandangan dari peneliti berdasarkan tujuan dan maksud penelitian. Jumlah sampel yang diambil adalah 30 orang dari total populasi keseluruhan 152 orang. Dalam pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah menulis nama dari keseluruhan jumlah karyawan, masing masing nama dalam satu kertas kecil kemudian diundi, atau seperti arisan.

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. Menurut Mardalis (2003;67) questioner adalah teknik

pengumpulan data melalui formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan 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, seperti buku-buku, dokumen dan lain sebagainya. Data ini diperoleh dari pihak, antara lain : perusahaan, Departemen Perikanan dan Kelautan, Kantor Desa, dan studi kepustakaan.

3.6. Variabel Penelitian

Operasi Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari , sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,1999). Dalam penelitian ini, dibatasi tiga variabel bebas (independent variabel) dengan satu variabel terikat (depent variabel).

3.6.1. Variabel Bebas :

1. Variabel Bebas yaitu varibel yang tidak terikat oleh variabel apapun. Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi positif dan motivasi negatif
 - a. Motivasi Positif (X1)

Indikator/dimensi dari bentuk motivasi positif adalah pemberian penghargaan dengan cara terpuji, pemberian perhatian, partisipasi karyawan, kebanggaan dan pemberian upah terhadap karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu juga terdapat

- Fasilitas kerja yang baik dan lengkap
- Pemberian bonus
- Jaminan kesehatan. Karyawan akan lebih semangat bekerja jika ada jaminan kesehatan, sehingga akan merasa aman dan nyaman.
- Informasi yang diberikan dari pihak pimpinan terhadap karyawannya mengenai pekerjaan yang diberikan.

b. Motivasi Negatif (X2)

Indikator dari 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 Varabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. 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 Variabel dan Indikator

Variabel	Pendapat ahli	Indikator	Keterangan
Motivasi Positif (X ₁)	Ranupandjojo dan Husnan (1986;205-209)	<ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan - Informasi - Perhatian - Persaingan - Partisipasi - Kebanggaan - Uang 	
Motivasi Negatif (X ₂)	Ranupandjojo dan Husnan (1986;215)	<ul style="list-style-type: none"> - Ancaman - Hukuman - Paksaan 	
	Hasibuan (2003;99-100)	<ul style="list-style-type: none"> - Hukuman 	
Kinerja (Y)	Simanjutak (2005;118)	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Kualitas - Waktu dan kecepatan - Nilai dan biaya - Dinyatakan dalam persentase dan indeks 	<p>Pada variabel kinerja, dimensi yang digunakan hanya kuantitas, kualitas dan unsur waktu (ketepatan waktu).</p> <p>Hal ini dikarenakan adanya tiga pendapat ahli yang mendukung ketiga dimensi tersebut.</p>
	George and Jones (2002;187-248)	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas kerja - Kualitas kerja 	
	Schuler and Jackson (2004;11-12)	<ul style="list-style-type: none"> - Ketrampilan memimpin - Perilaku - Output per jam (output dan unsur waktu) 	

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 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 (X1) adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Dimensi yang digunakan :
 - Penghargaan (X1.1) 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 (X1.2) adalah pemberitahuan tentang latarbelakang pekerjaan yang dibebankan
 - Perhatian (X1.3) adalah sikap peduli pimpinan terhadap karyawan
 - Persaingan (X1.4) adalah berlomba untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

- Partisipasi (X1.5) adalah melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
 - Kebanggaan (X1.6) adalah tantangan yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan
 - Uang (X1.7) adalah imbalan dalam bentuk materi yang diberikan direktur jika seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Motivasi Negatif (X2) adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Dimensi yang dipakai adalah:
- Ancaman (X2.1) adalah suatu kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk menakuti karyawannya yaitu dengan ancaman.
 - Hukuman (X2.2) adalah sangsi yang didapatkan karena kelalaian karyawan
 - Paksaan (X2.3) adalah suatu cara pimpinan untuk mencapai tujuan yang dilakukan dengan memberikan perintah dengan unsur paksaan pada karyawannya.
3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimensi yang dipakai adalah :
- Kuantitas (Y1) adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai dengan target perusahaan
 - Kualitas (Y2) adalah mutu dari hasil pekerjaan yang terselesaikan

- Waktu dan kecepatan (Y3) adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.9. Skala Pengukuran Variabel

Dalam Penelitian ini, pengukuran skala yang digunakan adalah skala perbedaan sematic. Sematic 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 :

- Sangat setuju/selalu (a) = 5
- Setuju/sering (b) = 4
- Kurang setuju/kadang-kadang (c) = 3
- Tidak setuju/jarang (d) = 2
- 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 missioner 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 :

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

Dimana :

r_{xy} = Korelasi

n = banyaknya sample

x = skor item x

y = Skor item y

Dari rumus tersebut akan didapatkan nilai r yaitu angka korelasi. Secara statistic, 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 13,0 *for windows*.

3.10.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2002 : 154) Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument 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 :

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

Dimana :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_h^2$ = Jumlah varians butir

Suatu instrument dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 13.0 *for windows*

3.11 Analisa Data

3.11.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Menurut Daniel M (2002) analisa regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*. Rumus dari Analisa 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 negative
 e = Error

3.11.2 Pengujian Hipotesis

a. Uji F

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

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

Dimana :

- R^2 = Koefisien regresi
 k = jumlah variable bebas
 n = Jumlah sampel

H_0 : Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variable bebas (motivasi positif dan motivasi negative) dengan variable terikat (kinerja karyawan) pada PT. Central Proteina Prima Tbk.

H_1 : Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antar variable bebas (motivasi positif dan motivasi negative) dengan variable terikat (kinerja karyawan) pada PT. Central Proteina Prima Tbk.

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

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

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

b. Uji t

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

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

Dimana :

b_i = bobot regresi

S_{b_i} = standar error

H_0 = Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variable bebas motivasi positif dan motivasi negates) dengan variable terikat (kinerja karyawan) pada perusahaan pakan udang PT. Central Proteina Prima Tbk..

Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (motivasi positif dan motivasi negatif) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Central Proteina Prima.

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

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

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

3.12. Asumsi Klasik

3.12.1. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah terjadinya variasi residual yang tidak sama untuk semua data. Dengan demikian estimasi koefisien menjadi tidak akurat karena untuk mendapatkan garis penduga yang baik harus memenuhi syarat homoskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat grafik *standardized residual*.

Menurut Yarnest (2004;71-73) asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan orang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan 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

3.12.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan adanya korelasi linier sempurna diantara variabel-variabel bebas (x) dalam model. Korelasi linier sempurna ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sesama variabel bebas sama dengan satu. Sehingga sebagai akibatnya variabel bebas tersebut tidak begitu dipengaruhi oleh variabel x lainnya.

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model. Untuk menduga atau tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi linier dapat dilihat dari tiga kondisi yang harus diketahui yaitu:

- Apakah nilai R² cukup tinggi
- Apakah koefisien korelasi sederhana tinggi
- Apakah tidak satupun atau sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan secara individu jika dilakukan uji t.

3.12.3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau menurut ruang. Untuk mengetahui ada tidaknya auto korelasi pada persamaan penduga dapat dilihat dari nilai Durbin Watson test. Dengan nilai DW yaitu antara 1,65 sampai 2,35 ($1,65 \leq DW \leq 2,35$). Dan dapat dilakukan pengujian Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut ;

- $d < d_l$; terjadi masalah autokorelasi positif
- $d < d_l < d_u$; ada masalah autokorelasi positif tapi lemah
- $d_l < d < 4 - d_u$; tidak ada masalah autokorelasi

IV. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Lokasi dan Tata letak Perusahaan

Perusahaan PT. Central proteina prima Tbk. terletak di jalan Raya Surabaya – Mojokerto km 19. Desa Bringin Bendo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo Propinsi Jawa Timur. Lokasi pabriknya berada di desa Bringin Bendo, dengan batas – batas daerah sebagai berikut :

- Batas sebelah Barat : Desa Sidodadi
- Batas sebelah Selatan : Desa Sambung Rejo
- Batas sebelah Timur : Desa Sambibulu
- Batas sebelah Utara : Desa Tanjung Sari

Letak perusahaan PT. Central proteina prima Tbk pada ketinggian tanah 5 meter diatas permukaan laut. Suhu rata – rata sekitar Desa Bringin Bendo sebesar 32° C dengan curah hujan rata – rata per tahun 2000 sampai 3000 meter per tahun. PT. Central proteina prima Tbk termasuk daerah dataran rendah.

Perusahaan ini terletak dikawasan industri daerah Kabupaten Sidoarjo. Lokasi perusahaan tersebut sangat strategis karena dekat dengan sarana transportasi darat, laut dan udara, tersedianya tenaga kerja yang cukup dan mudah memperoleh bahan baku dari areal pertambakan terdekat maupun dari luar daerah ataupun luar pulau.

PT. Central proteina prima Tbk didirikan diatas areal tanah seluas 91.960 m² dengan luas bangunan 19.689 m². Konstruksi bangunan di desain oleh pihak perusahaan sendiri dengan menyesuaikan kondisi social yang mendukung baik

mengenai ruang pembelian, ruang proses produksi, ruang tenaga kerja, pengemasan dan fasilitas – fasilitas lainnya. Konstruksi bangunan menggunakan kerangka besi dan baja dengan dinding batako, disemen kemudian dicat, sedangkan di ruang produksi dindingnya dilapisi keramik putih di bagian dinding bawah untuk mengurangi kelembapan dan banyak ventilasi dibagian atas untuk mengurangi suhu di dalam ruang produksi. Bangunan perusahaan dua lantai untuk perkantoran dan satu lantai yang menjulang tinggi untuk bagian produksi.

4.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat penting bagi perusahaan untuk menentukan sistem atau prosedur dari aktivitas perusahaan yang melibatkan penggunaan tenaga kerja manusia dengan pembagian tugas, pekerjaan dan hubungannya dengan tanggung jawab tersebut serta wewenang dan koordinasi yang matang dan jelas. Struktur organisasi di PT. Central proteina prima Tbk berbentuk struktur organisasi garis dan staf yang berupa garis komando dimana dalam melaksanakan tugasnya dapat disesuaikan dengan jalan yang ada.

Di dalam struktur organisasi garis dan staf kesatuan perintah tetap dipertahankan, atasan memiliki bawahan tertentu dan bawahan hanya menerima perintah dari seorang atasan saja dan kepada atasan tersebut bawahan harus bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaannya. Dalam hal ini terdapat satu atau beberapa orang staf. Maksud dari staf disini adalah orang yang ahli dalam bidang tertentu yang tugasnya memberi nasehat dan saran dalam bidangnya

kepada penasehat pimpinan di dalam organisasi tertentu jika pimpinan mengalami kesulitan dalam memecahkan persoalan organisasi.

Berikut ini dikemukakan mengenai pembagian tugas yang harus dikerjakan untuk masing – masing bagian yang ada di perusahaan PT. Central proteina prima Tbk

▪ *Asisten Vice President*

Asisten Vice President melapor langsung kepada President Direktur PT. Central Proteina Prima Tbk dimana tugas dan tanggung jawab Managing Direktur adalah :

- Menetapkan dan mengesahkan feed safety policy serta tujuan feed safety perusahaan.
 - Meninjau dan menyetujui rencana – rencana dan kontrak penjualan
 - Menyetujui order – order pembelian khususnya dalam jumlah besar
 - Menyetujui semua sistem dan prosedur umum yang dibuat
 - Menyetujui perubahan – perubahan yang dibuat dalam feed safety manual
 - Menyetujui struktur organisasi perusahaan dan deskripsi kerja semua staff senior
 - Menyetujui program penerimaan dan pelatihan staf senior
 - Menetapkan harga standar pembelian bahan baku
 - Menyetujui proyek – proyek baru dan peningkatan proses yang ada
- *General Operasional Manager*

General Operasional Manager melapor langsung kepada Asisten Vice President PT. Central Proteina Prima Tbk dimana tugas tanggung jawab dari General Operational Manager adalah sebagai berikut :

- Meninjau prosedur, instruksi kerja dan dokument feed safety lainnya
- Menyetujui penggunaan peralatan dan mesin – mesin baru
- Meninjau efisiensi proses produksi
- Membuat dan menyetujui perubahan proses produksi

- *Factory Manager*

Factory Manager melapor langsung kepada *Asisten Vice President* PT. Central Proteina Prima Tbk. Dia diangkat oleh *Asistent Vice President* dan dia juga merupakan manajemen eksekutif pada PT. Central Proteina Prima Tbk.

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

- Menginstruksikan kepada departemen yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan koreksi apabila feed safety system perusahaan tidak dilaksanakan secara efektif
- Memelihara dan meningkatkan feed safety system perusahaan
- Memberi anjuran dan saran kepada *Factory Manager* untuk menghentikan jalur produksi jika ada masalah besar tentang feed safety
- Meninjau dan menyetujui perubahan dalam feed safety manual, prosedur, dan instruksi kerja
- Menarik kembali dokumen absolete dari semua departemen dan menerbitkan dokumen yang baru
- Menghubungkan dan melakukan negosiasi dengan elasi dalam hal safety, proses dan aspek – aspek lain yang penting sampai ada keputusan akhir dari manajemen

- *Kepala Bagian Personalia*

Kepala Bagian Personalia bertanggung jawab langsung kepada *Factory Manager*. Tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

- Bertanggung jawab terhadap ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan departemen
- Bertanggung jawab terhadap ketepatan dan kelancaran proses penggajian karyawan
- Bertanggung jawab untuk setiap proses klaim jamsostek perusahaan
- Bertanggung jawab terhadap kelancaran dan efektifitasnya peraturan perusahaan dan kesepakatan kerjasama
- Bertanggung jawab terhadap kelancaran sistem kerja dan prosedur di personalia
- Bertanggung jawab untuk segala aktivitas dari segala unit kerja di bagian personalia
- *Kepala Produksi*
 - Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan produksi
 - Mengatur dan menetapkan jenis dan jumlah yang harus diproduksi
 - Membagi tugas kepada para pelaksana dalam melaksanakan proses produksi
 - Membuat laporan produksi kepada plant manager

Kepala bagian proses ini dibantu atau membawahi :

- a. Kepala bagian proses
- b. Kepala bagian mesin

c. Kepala bagian packing

▪ *Kepala Bagian Quality Control*

Quality Assurance mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjaga mutu produk – produk yang dihasilkan oleh PT. Central Proteina Prima Tbk. Agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik, *Quality Assurance* memiliki 3 section yaitu: *Quality Control Line*, *Laboratorium*, dan *Sanitasi*.

A. *Quality Control - Line Section*

1. *Section Quality Control – Line (Block dan Semi IQF)*

Bertanggung jawab mengontrol proses produksi agar dapat menghasilkan produk – produk yang bermutu sesuai dengan persyaratan pelanggan atau standart international.

2. *Section Quality Control – Line*

Bertanggung jawab mengontrol proses produksi agar dapat menghasilkan produk – produk yang bermutu sesuai dengan persyaratan pelanggan atau standart internasional.

3. *Section Packaging*

Bertanggung jawab memeriksa packaging material yang dikirim supplier apakah sesuai spec sebelum disimpan di gudang packaging dan sebelum digunakan untuk packing produk.

4. *Kalibrasi*

Bertanggung jawab melakukan pemeriksaan dan kalibrasi alat – alat ukur sebelum digunakan untuk proses produksi.

5. *Section Sanitasi*

Bertanggung jawab memantau kebersihan area produksi dan gudang (packaging material dan chemical) serta memantau dan mengendalikan aktifitas pestisida di area PT. Central Proteina Prima Tbk

B. *Section R & D*

Bertanggung jawab melakukan pengembangan produk melalui pembuatan sample produk baik atas inisiatif perusahaan maupun permintaan buyer.

C. *Section Laboratory*

Bertanggung jawab melakukan analisa untuk raw material, alur proses produksi, finished product, air dan peralatan produksi serta menginformasikan hasil analisa ke departemen terkait.

▪ *Kepala Bagian Keuangan*

Tugas dari kepala bagian keuangan antara lain :

- Mengatur dan mengawasi pelaksanaan bagian keuangan
- Mengkoordinir masing – masing bagian keuangan supaya terdapat kerjasama yang baik
- Memberikan laporan keuangan secara berkala kepada direktur

▪ *Pembelian*

- Bertanggung jawab teradap kelancaran pembelian bahan baku (ketersediaan air, Peralatan kerja dll.)
- Bertanggung jawab terhadap hasil pembelian bahan baku dari segi kualitas dan kuantitas.

- Bertanggung jawab terhadap jumlah uang pembelian bahan baku kepada supplier
- Bertanggung jawab terhadap inventaris peralatan di area Pembelian
- *Marketing (Penjualan)*

Marketing merupakan salah satu bagian dari PT. Central Proteina Prima Tbk yang berperan untuk melakukan negosiasi, mencari pembeli, mengidentifikasi persyaratan pelanggan maupun peraturan perundang – undangan lokal ataupun negara tujuan export.

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- Bertanggung jawab atas seluruh aktifitas operational marketing perusahaan
- Bertanggung jawab atas tercapainya target penjualan udang yang telah ditetapkan
- Bertanggung jawab atas pelaporan penjualan per bulan ke Marketing dan Sales Manager
- Bertanggung jawab atas respon yang cepat terhadap keluhan pelanggan

4.3. Organisasi dan Personalia

4.3.1. Jumlah Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan

Jumlah tenaga kerja yang terdapat di PT. Central Proteina Prima Tbk ini terdiri dari karyawan staf dan non staf yang berjumlah 152 orang. Adapun karyawan staf merupakan karyawan tetap yang bekerja secara tetap di perusahaan dan pihak perusahaan tidak memberlakukan sistem kontrak para karyawannya. Karyawan staf adalah karyawan – karyawan yang tergolong dalam kepemimpinan

perusahaan tersebut dan masing – masing karyawan memiliki bidang tertentu yang mengarahkan jalannya perusahaan.

Sedangkan karyawan non staff adalah pekerja yang secara langsung menangani proses produksi. Tenaga kerja non staf ini dibedakan menjadi pekerja harian dan pekerja borongan. Karyawan harian adalah karyawan yang dipekerjakan dalam jangka waktu lama, sedangkan karyawan borongan adalah karyawan yang dipekerjakan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Kualifikasi pendidikan ditetapkan tidak terlalu rumit karena diutamakan ketrampilan dan keahlian dalam bekerja. Rincian dari karyawan staf dan non staf kualifikasi pendidikan karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel . Rincian Karyawan staf dan non Staf

Jabatan	Jenis Kelamin		Daerah Asal			Pendidikan			
	Laki – laki	wanita	WNI		WNA	SD	SLTP	SMU	PT
			Lokal	Komuter harian					
1.Manager	7	4	1	10		-	-	-	11
2.Staff	50	8	4	54		-	-	48	10
3.Karyawan	82	1	30	53		10	12	54	7
Total	139	13	35	97		10	12	102	28

Sumber : Archieve PT. Central Proteina Prima Tbk

4.3.2. Waktu kerja dan Sistem Pengupahan

Semua para tenaga kerja bekerja selama lima hari kerja dalam seminggu dan dalam satu hari pabrik beroperasi selama 24 jam dibagi menjadi beberapa shift yaitu sebagai berikut :

- Hari senin – jumat

Mulai kerja jam 08.00 WIB – 17.00 WIB, dengan waktu istirahat selama satu jam yaitu pada jam 12.00 WIB – 13.00 WIB

- Untuk hari raya atau hari besar ditetapkan oleh pemerintah dan hari – hari libur yang ditetapkan perusahaan, para tenaga kerja diliburkan selama satu minggu dan seluruh tenaga kerja juga mendapat tunjangan hari raya.

- Untuk kerja shift diberlakukan khusus untuk bagian pengamanan atau satpam dan bagian produksi. Dalam satu hari dibagi 3 shift yaitu :

Pagi : jam 07.00 WIB – 15.00 WIB

Sore : jam 15.00 WIB – 23.00 WIB

Malam : jam 23.00 WIB – 07.00 WIB

Besarnya gaji para karyawan ditetapkan berdasarkan pengalaman kerja, kemampuan kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan dan tingkat pendidikan.

Sistem pengupahannya dibedakan sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja Tak Langsung

Tenaga kerja tidak langsung ini adalah karyawan staf yang tergolong dalam kepemimpinan perusahaan. Pemberian imbalan berupa uang yang dilakukan setiap awal bulan. Pemberian gaji berdasarkan kedudukan dan masa kerja

dalam perusahaan dan sesuai dengan upah minimum regional yang ditetapkan pemerintah daerah.

2. Tenaga Kerja Langsung

Sistem pengupahannya dibedakan menjadi :

- Tenaga kerja harian, dimana pengupahannya dilakukan pada akhir minggu sesuai standart yang telah ditentukan perusahaan
- Pekerja borongan, dimana pengupahannya dilakukan setiap hari sesuai dengan pekerjaan atau hasil yang diperoleh..

4.4. Peraturan dan Tata Tertib

- Di Dalam Ruang Produksi :
 1. Mengikuti aturan sesuai dengan standart sanitasi
 2. Dilarang mencuci afron, sepatu diruang produksi
 3. Dilarang memakai label untuk alas kaki sepatu
- Di Luar Ruang Proses Produksi
 1. Dilarang membawa senjata tajam dan berambut gondrong
 2. Tamu diharap lapor kepada penjaga atau satpam
 3. Ganti harus diruang yang disediakan
 4. Dilarang menyimpan barang berharga di loker
 5. Dilarang coret – coret di sembarang tempat
 6. Dilarang membuang sampah sembarangan
 7. Dilarang beristirahat di sembarang tempat
 8. Gunakan fasilitas yang tersedia di waktu makan

4.5. Produksi

4.5.1. Jenis Produksi

Perusahaan PT.Central Proteina Prima Tbk secara penuh bergerak sebagai produsen dan pengolah udang. Perusahaan PT.Central Proteina Prima Tbk mengintegrasikan aktivitas dalam pembuatan kolam, pembiakan udang, produksi pakan udang, memanen tambak udang, mengolah dan mengekspor. Salah satu aktivitas produksi pokok PT.Central Proteina Prima Tbk adalah pembuatan pakan udang. Hasil dari produksi pakan udang ini mencapai 194.000 ton per tahun dan memiliki daerah pemasaran yang luas, antara lain diekspor, dijual ke petani udang di tambak milik PT.Central Proteina Prima Tbk maupun perusahaan lain, dan dijual kepada pihak ketiga.

4.5.2. Proses Produksi

Proses produksi pakan ternak merupakan proses produksi system kering, penggunaan air relative sangat sedikit yaitu hanya dibutuhkan untuk pembentukan pakan ternak berbentuk butiran. Secara lebih terperinci proses produksi dapat dilihat sebagai berikut.

- Pengumpulan bahan baku

Tahap ini merupakan tahap persiapan bahan setengah jadi yaitu penghancuran bahan baku yang berbentuk butiran atau bungkil seperti jagung biji, S.B.om, beras pecah, biji rape, dan ceceran bahan baku tersebut menjadi bentuk tepung. Proses penghancuran bahan baku tersebut menggunakan mesin hummermill yang sumber energinya berasal dari genset, bahan baku yang telah digiling dihancurkan selanjutnya disimpan

sementara dalam silo – silo sebelum dicampur dengan bahan baku bahan baku lainnya sesuai dengan formula yang telah dibuat. Kegiatan pengahancura / penggilingan bahan baku menghasilkan limbah berupa ceceran bahan baku, sapuan bahan baku dan bising yang ditimbulkan oleh mesin hammermill. Pada saat penghancuran bahan baku yang berbentuk butiran, ceceran bahan baku yang masih bersih diproses kembali.

- **Pencampuran bahan baku**

Pada tahap ini dilakukan proses pencampuran bahan – bahan baku sesuai dengan formula dengan menggunakan height hopper, bahan baku hasil proses pertama dan bahan – bahan yang berbentuk tepung dan cair seperti meight pollard, dedak halus, minyak ikan, tepung daging/ tulang, tepung ikan, kapur, garam, gula tebu, minyak dedak padi, tepung bulu, dan bahan baku lainnya ditimbang dengan berat yang disesuaikan dengan formula. Selanjutnya bahan tersebut dilairkan ke mixer untuk menjalani proses pencampuran / pengadukan. Sementara proses pengadukan berlangsung dilakukan penambahan bahan feed additive dan obat –obatan yang sudah ditimbang. Setelah mengalami proses pencampuran secara sempurna maka akan dihasilkan pakan dalam bentuk tepung, selanjutnya disimpan sementara dalam silo – silo untuk dilakukan proses berikutnya. Kegiatan pada tahap ini menghasilkan limbah padat berupa ceceran bahan baku, sapuan bahan baku dan bau tepung ikan dan daging. Ceceran bahan baku diproses kembali, sedangkan sapuan bahan baku ditampung dalam karung dan selanjutnya dijual pada peternak babi. Limbah baru tercium pada saat

pemasukan ikan, tepung daging dan minyak ikan ke dalam mixer dalam kuantitas rendah sehingga tercium di ruang proses produksi.

- Pembentukan pellet / butiran

Pada tahap selanjutnya adalah pembuatan pakan dalam bentuk butiran (pellet). Proses pembuatan pellet dilakukan dengan memasukkan pakan berbentuk tepung ke dalam mixer pellet untuk dihasilkan produk yang berbentuk pellet. Setelah terbentuk pellet proses tersebut dimasukkan ke dalam cooler (pendingin) dengan system ban berjalan selama kurang lebih 4 menit. Dalam pendingin produk diayak untuk mendapatkan produk yang pellet yang bersih, sedangkan sisa dari proses pengayakan diproses kembali ke mesin pelleting.

- Packing / pengemasan

Pakan berbentuk pellet yang sudah mengalami proses pengayakan disimpan sementara dalam silo –silo untuk kemudian dikemas dalam karung plastic, dilakukan pengambilan sample pengujian mutu dan kegiatan ini dihasilkan limbah bau yang berasal dari proses pendinginan dalam kuantitas rendah sehingga hanya tercium di dalam ruang produksi.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen PT. Central Proteina Prima Tbk. dalam memotivasi karyawan guna meningkatkan hasil produksi adalah model sumber daya manusia, karena karyawan dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang, barang atau keinginan dan kepuasan saja tapi juga kebutuhan pencapaian dan pekerjaan seperti promosi jabatan.

5.1 Profil Responden

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan pembuatan pakan udang yang bernama PT. Central Proteina Prima Tbk, sedangkan untuk penelitian digunakan kuesioner sebagai alat analisa. Oleh karena itu, dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Data yang disajikan adalah data yang berhubungan dengan keadaan karakteristik responden. Karakteristik tersebut meliputi usia, jenis kelamin, status dan masa kerja. Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	26	86,7
2.	Perempuan	4	13,3
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Dari Tabel 2. dapat dilihat bahwa jumlah karyawan laki – laki lebih banyak dari jumlah karyawan wanita. Karyawan terdiri dari staf dan non staf, staf

adalah karyawan tetap, sedangkan karyawan non staf adalah pekerja yang secara langsung menangani proses produksi. Tenaga kerja non staf ini dibedakan menjadi pekerja harian dan pekerja borongan, sedangkan karakter responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 3

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20 – 30	6	20
2.	31 – 40	14	46,7
3.	41 – 50	10	33,3
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 3, responden yang berusia 20-30 sebanyak 6 orang (20%) karyawan usia muda memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena memungkinkan untuk mengadakan pengembangan SDM baik berupa peningkatan ataupun ketrampilan. Karyawan usia muda lebih terpacu kinerjanya jika diberi motivasi positif dan motivasi negatif, sedangkan usia responden yang mendominasi adalah 31 – 40 tahun (46%). Karyawan pada usia diatas usia 40 tahun lebih terpacu kinerjanya jika diberi motivasi positif. Data mengenai karakteristik responden masa kerja disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Masa Kerja

No.	Jenis Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	≤ 5	9	30
2.	6 – 10	7	23,3
3.	≥ 11	14	46,7
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

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 responden yang mendominasi lebih dari 11 tahun yaitu sebanyak 14 orang (46,7%). Sedangkan lama kerja responden yang kurang dari 5 tahun sebanyak 9 orang (30%), golongan ini bisa diberi motivasi positif sekaligus motivasi negatif. Data mengenai status responden disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Status Responden

No.	Status Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Menikah	24	80
2.	Belum Menikah	6	20
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Berdasarkan data yang diperoleh, responden yang berstatus telah menikah sebesar 80%. Karyawan yang berstatus menikah mempunyai dorongan kuat untuk bekerja dan bertanggung jawab pada pekerjaannya karena memiliki tanggungan

untuk memberi nafkah keluarganya.. Data mengenai tingkat pendidikan responden disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Tingkat Pendidikan Responden

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Tamat SLTA atau Sederajat	9	30
2.	Tamat PT atau Sederajat	21	70
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Dari data yang diperoleh, total responden yang berpendidikan tinggi memiliki proporsi yang paling besar yaitu sebanyak 21 orang (70%) , sedangkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 9 orang (30%). Karyawan yang berpendidikan tinggi akan meningkat kinerjanya jika diberi motivasi positif, sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah akan terpacu kinerjanya jika diberi motivasi negatif. Kualifikasi pendidikan bagi karyawan non staff atau karyawan yang bekerja di bagian produksi di PT. Central Proteina Prima Tbk tidak terlalu rumit dan tidak dituntut untuk memiliki pendidikan tinggi karena diutamakan ketrampilan.

5.2 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 terdiri dari variabel kuantitas, kualitas, waktu dan kecepatan.

5.2.1 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 ini adalah pengakuan atau pujian dari lingkungan kerja atau pekerjaan yang terselesaikan dengan baik. Distribusi frekuensi indikator penghargaan disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. 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	1	3,3
	b. Setuju/sering	9	30
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	19	63,4
	d. Tidak setuju/jarang	1	3,3
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		30	100
2.	Perusahaan selalu memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi		
	a. Sangat setuju/selalu	1	3,3
	b. Setuju/sering	2	6,7
	c. Kurang setuju/kadang-kadang		

d. Tidak setuju/jarang	18	60
e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	8	26,7
	1	3,3
Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, jawaban yang paling dominan adalah kurang setuju/kadang-kadang yaitu sebesar 19 orang (63,3%). Dapat disimpulkan bahwa perusahaan kadang-kadang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan yang dimaksud disini adalah pemberian pujian. Hal ini terkait dengan karakter dari atasan yang memang tidak selalu bisa memberikan pujian secara langsung dengan menggunakan bahasa lisan.

Pada instrumen 2, dapat dilihat bahwa 18 responden (60%) menyatakan bahwa atasan kadang-kadang memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini terkait dengan kebijakan dari perusahaan 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 meredakan rasa ingin tahu mereka. Berikut diberikan tabel 8.

Tabel 8. 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	6	20
	b. Setuju/sering	17	56,7
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	7	23,3
	d. Tidak setuju/jarang	-	-
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		30	100
2.	Informasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan semangat karyawan		
	a. Sangat setuju	8	26,7
	b. Setuju	20	66,7
	c. Kurang setuju	2	6,6
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Total		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, jawaban yang paling dominan adalah setuju – sering yaitu sebesar 56,7 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa atasan sering memberi informasi tentang alasan suatu perintah atau pekerjaan yang diberikan.

Pada instrumen 2, terdapat 20 responden (66,7%) menjawab setuju perusahaan memberikan informasi tentang alasan mengapa suatu pekerjaan

diberikan hal ini bertujuan supaya karyawan meningkat semangat kinerjanya, otomatis perusahaan semakin maju dan berkembang.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Indikator Perhatian

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Atasan selalu memberikan perhatian pada masing-masing karyawan		
	a. Sangat setuju/selalu	6	20
	b. Setuju/sering	19	63,3
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	2	6,7
	d. Tidak setuju/jarang	2	6,7
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	1	3,3
Total		30	100
2.	Perhatian atasan membuat karyawan lebih giat bekerja		
	a. Sangat setuju	10	33,3
	b. Setuju	20	66,7
	c. Kurang setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Total		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah setuju/sering yaitu sebesar 63,3% 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 20 orang (66,7%) menyatakan ssetuju bahwa perhatian atasan dapat membuat karyawan lebih giat bekerja. Perhatian yang diberikanm 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 10.

Tabel 10. 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	3	10
	b. Setuju	19	63,4
	c. Kurang setuju	4	13,3
	d. Tidak setuju	4	13,3
	e. Sangat tidak setuju	-	-
	Total	30	100
2.	Atasan selalu mendorong adanya persaingan yang sehat dan jujur antar karyawan		
	a. Sangat setuju	1	3,3

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
	b. Setuju	19	63,3
	c. Kurang setuju	8	26,7
	d. Tidak setuju	2	6,7
	e. Sangat tidak setuju	-	-
	Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, terdapat 19 responden (63,4%) menyatakan setuju bahwa tercipta persaingan yang jujur antar rekan sekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Central Proteina Prima Tbk. memberlakukan persaingan dalam usaha peningkatan kinerja karyawan.

Pada instrumen 2, jawaban yang mendominasi adalah setuju sebesar 63,3% dari jumlah responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan memberikan suatu rangsangan dalam bentuk persaingan sehat dan jujur untuk meningkatkan kinerja karyawan.

e. Partisipasi

Variabel partisipasi yang dimaksud disini dalam keikutsertaan karyawan dalam memberikan pendapat dalam hal pengambilan keputusan. Data distribusi frekuensi indikator partisipasi disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Indikator Partisipasi

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan sering dimintai pendapat dalam hal pengambilan keputusan perusahaan		
	a. Sangat setuju/selalu	2	6,7

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
	b. Setuju/sering	1	3,3
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	24	80
	d. Tidak setuju/jarang	3	10
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
	Total	30	100
2.	Karyawan merasa diperlukan dalam perusahaan		
	a. Sangat setuju	5	16,7
	b. Setuju	24	80
	c. Kurang setuju	1	3,3
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
	Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah kurang setuju yaitu sebesar 80% dari jumlah responden., 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 24 responden (80%) 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 12.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Indikator Kebanggaan

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan		
	a. Sangat setuju	2	6,7
	b. Setuju	27	90
	c. Kurang setuju	1	3,3
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Total		30	100
2.	Karyawan merasa lebih tertantang menyelesaikan pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi		
	a. Sangat setuju	3	10
	b. Setuju	18	60
	c. Kurang setuju	5	16,7
	d. Tidak setuju	4	13,3
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Total		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah setuju yaitu sebesar 27 responden (90%). 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 PT. Central Proteina Prima Tbk. 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 18 responden (60%) menyatakan setuju bahwa mereka akan semakin tertantang jika pekerjaan yang diberikan mempunyai tingkat kesulitan yang lebih tinggi. 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 13.

Tabel 13. 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	4	13,3
	b. Setuju/sering	15	50
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	6	20
	d. Tidak setuju/jarang	5	16,7
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		30	100
2.	Pemberian komisi/bonus dapat mendorong karyawan untuk lebih berprestasi		
	a. Sangat setuju	3	10
	b. Setuju	24	80
	c. Kurang setuju	3	10
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Total		30	100
3.	Gaji membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja		
	a. Sangat setuju	6	20
	b. Setuju	20	66,7
	c. Kurang setuju	4	13,3
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Total		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, sebanyak 15 responden (50%) menyatakan bahwa setuju perusahaan memberikan gaji/komisi/bonus bagi karyawan yang berprestasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Central Proteina Prima Tbk.tidak

menggunakan komisi atau bonus untuk dijadikan sebagai motivator peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan PT. Central Proteina Prima Tbk. tidak menyediakan anggaran untuk kegiatan tersebut.

Pada instrumen 2, jawaban yang mendominasi atau setuju yaitu sebesar 80% dari jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan beranggapan bahwa komisi/bonus masih menjadi prioritas sama bagi karyawan untuk lebih berprestasi selain faktor-faktor lainnya.

Pada Instrumen 3, sebanyak 20 orang (667%) 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.

5.2.2 Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Pada jenis motivasi ini, 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 keeg untuk menakut-nakuti seseorang agar bersedia melakukan sesuatu yang orang lain inginkan. Bentuk dari anacaman disini

adalah ancaman pemotongan gaji dan ancaman pemecatan bagi karyawan yang bermasalah. Data mengenai distribusi indikator ancaman disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. 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	1	3,3
	b. Setuju/sering	2	6,7
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	9	30
	d. Tidak setuju/jarang	18	60
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		30	100
2.	Ancaman pemotongan gaji mempengaruhi kinerja karyawan		
	a. Sangat setuju	1	3,3
	b. Setuju	24	80
	c. Kurang setuju	4	13,4
	d. Tidak setuju	1	3,3
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Total		30	100
3.	Ancaman pemecatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan		
	a. Sangat setuju	6	20
	b. Setuju	17	56,7
	c. Kurang setuju	3	10
	d. Tidak setuju	4	13,3
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Total		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah tidak setuju/jarang yaitu sebanyak 18 responden (60%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa perusahaan jarang memberikan ancaman berupa pemotongan gaji bagi karyawan yang sedikit bersamalah 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 24 responden (80%) 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 17 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 15.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Indikator Hukuman

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Perusahaan sering memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan kesalahan		
	a. Sangat setuju/selalu	1	3,3
	b. Setuju/sering	2	6,7
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	24	80
	d. Tidak setuju/jarang	3	10
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		30	100
2.	Penurunan jabatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan		
	a. Sangat setuju	6	20
	b. Setuju	15	50
	c. Kurang setuju	6	20
	d. Tidak setuju	3	10
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Total		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah kurang setuju/kadang-kadang yaitu sebanyak 24 responden (80%). Sehingga 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 caa yang dilakukan oleh pimpinan agar karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Paksaan yang dimaksud dengan penelitian ini adalah paksaan perusahaan memberikan yang bukan pekerjaan pokok. Data mengenai paksaan tersebut disajikan pada Tabel 16.

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Indikator Paksaan

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan sering dipaksa lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan		
	a. Sangat setuju/selalu	1	3,3
	b. Setuju/sering	3	10
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	11	36,7
	d. Tidak setuju/jarang	15	50
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		30	100
2.	Karyawan sering dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan tambahan		
	a. Sangat setuju/selalu	1	3,3
	b. Setuju/sering	4	13,3
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	18	60
	d. Tidak setuju/jarang	7	23,4
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah tidak setuju yaitu sebanyak 15 responden (50%). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa untuk mencapai target pemasaran produk, 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 18 responden (60%) yang menyatakan kurang setuju sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan jarang dipaksa oleh perusahaan 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.

5.2.3 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 PT. Central Proteina Prima Tbk.jumlah produksi yang dihasilkan tergantung dari

jumlah ikan dari *suplier*. Distribusi frekuensi indikator kuantitas disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan tidak pernah lembur untuk menyelesaikan pekerjaan pokok		
	a. Sangat setuju/selalu	7	23,4
	b. Setuju/sering	19	63,3
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	3	10
	d. Tidak setuju/jarang	1	3,3
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		30	100
2.	Karyawan tidak pernah menolak menyelesaikan pekerjaan tambahan		
	a. Sangat setuju	15	50
	b. Setuju	14	46,7
	c. Kurang setuju	1	3,3
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Total		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, sebanyak 19 responden (63,3%) menyatakan tidak pernah kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan pokok. Sehingga dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sehingga tidak ada alasan bagi mereka untuk kerja lembur, kecuali ada tugas tambahan dari pimpinan.

Pada instrumen 2, jawaban yang mendominasi adalah setuju yaitu sebesar 50%. 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 PT. Central Proteina Prima Tbk. Data mengenai distribusi frekuensi indikator kualitas disajikan pada Tabel 18.

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan		
	a. Sangat setuju/selalu	3	10
	b. Setuju/sering	24	80
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	2	6,7
	d. Tidak setuju/jarang	1	3,3
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		30	100
2.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti		
	a. Sangat setuju/selalu	3	10
	b. Setuju/sering	19	63,3
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	7	23,4
	d. Tidak setuju/jarang	1	3,3
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
Total		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, terdapat 24 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 19 (63,3%) 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.

e. 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 19.

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Indikator Waktu dan Kecepatan

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan		
	a. Sangat setuju	6	20
	b. Setuju	23	76,6
	c. Kurang setuju		

No.	Pernyataan	Jumlah	
		Responden (Orang)	Persentase (%)
	d. Tidak setuju	1	3,4
	e. Sangat tidak setuju	-	-
		-	-
	Total	30	100
2.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
	a. Sangat setuju/selalu	3	10
	b. Setuju/sering	25	83,3
	c. Kurang setuju/kadang-kadang	2	6,7
	d. Tidak setuju/jarang	-	-
	e. Sangat tidak setuju/tidak pernah	-	-
	Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Pada instrumen 1, jawaban yang mendominasi adalah setuju yaitu sebesar 23 (76,6%) responden. Karyawan berpendapat bahwa mereka tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengutamakan penyelesaian pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan tanggung jawab mereka sebagai karyawan.

Pada instrumen 2, terdapat 25 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.

5.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Kuesioner disebarakan pada jumlah target responden yang ditentukan, yakni sebanyak 30 responden, sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

5.3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:144). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji validitas ini pengolahan datanya menggunakan correlation person. Sedangkan penentuan validitasnya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel pada setiap variabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut dapat dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih $<$ dari r tabel maka variabel tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 20
Uji Validitas Variabel

No.	Variabel	Indikator	Koefisien Validitas	r tabel	Keterangan
1	Motivasi positif	X _{1.1}	0.882	0.374	Valid
2		X _{1.2}	0.790	0.374	Valid
3		X _{1.3}	0.676	0.374	Valid
4		X _{1.4}	0.604	0.374	Valid
5		X _{1.5}	0.645	0.374	Valid
6		X _{1.6}	0.735	0.374	Valid
7		X _{1.7}	0.675	0.374	Valid
8		X _{1.8}	0.473	0.374	Valid
9		X _{1.9}	0.720	0.374	Valid
10		X _{1.10}	0.567	0.374	Valid
11		X _{1.11}	0.637	0.374	Valid
12		X _{1.12}	0.704	0.374	Valid
13		X _{1.13}	0.885	0.374	Valid
14		X _{1.14}	0.674	0.374	Valid
15		X _{1.15}	0.854	0.374	Valid
16	Motivasi negatif	X _{2.1}	0.395	0.374	Valid
17		X _{2.2}	0.522	0.374	Valid
18		X _{2.3}	0.878	0.374	Valid
19		X _{2.4}	0.602	0.374	Valid
20		X _{2.5}	0.732	0.374	Valid
21		X _{2.6}	0.825	0.374	Valid
22		X _{2.7}	0.648	0.374	Valid
23	Kinerja	Y ₁	0.830	0.374	Valid
24		Y ₂	0.548	0.374	Valid
25		Y ₃	0.592	0.374	Valid
26		Y ₄	0.723	0.374	Valid
27		Y ₅	0.607	0.374	Valid
28		Y ₆	0.677	0.374	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2009

Dari Tabel 20 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung indikator pertanyaan lebih besar dari r tabel 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Motivasi positif dan Motivasi negatif.

5.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2002:154) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 21
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi positif	0.917	Reliabel
2	Motivasi negatif	0.782	Reliabel
9	Kinerja	0.732	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2009

Dari Tabel 21 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja sudah reliabel.

5.5.3 Uji Asumsi Klasik

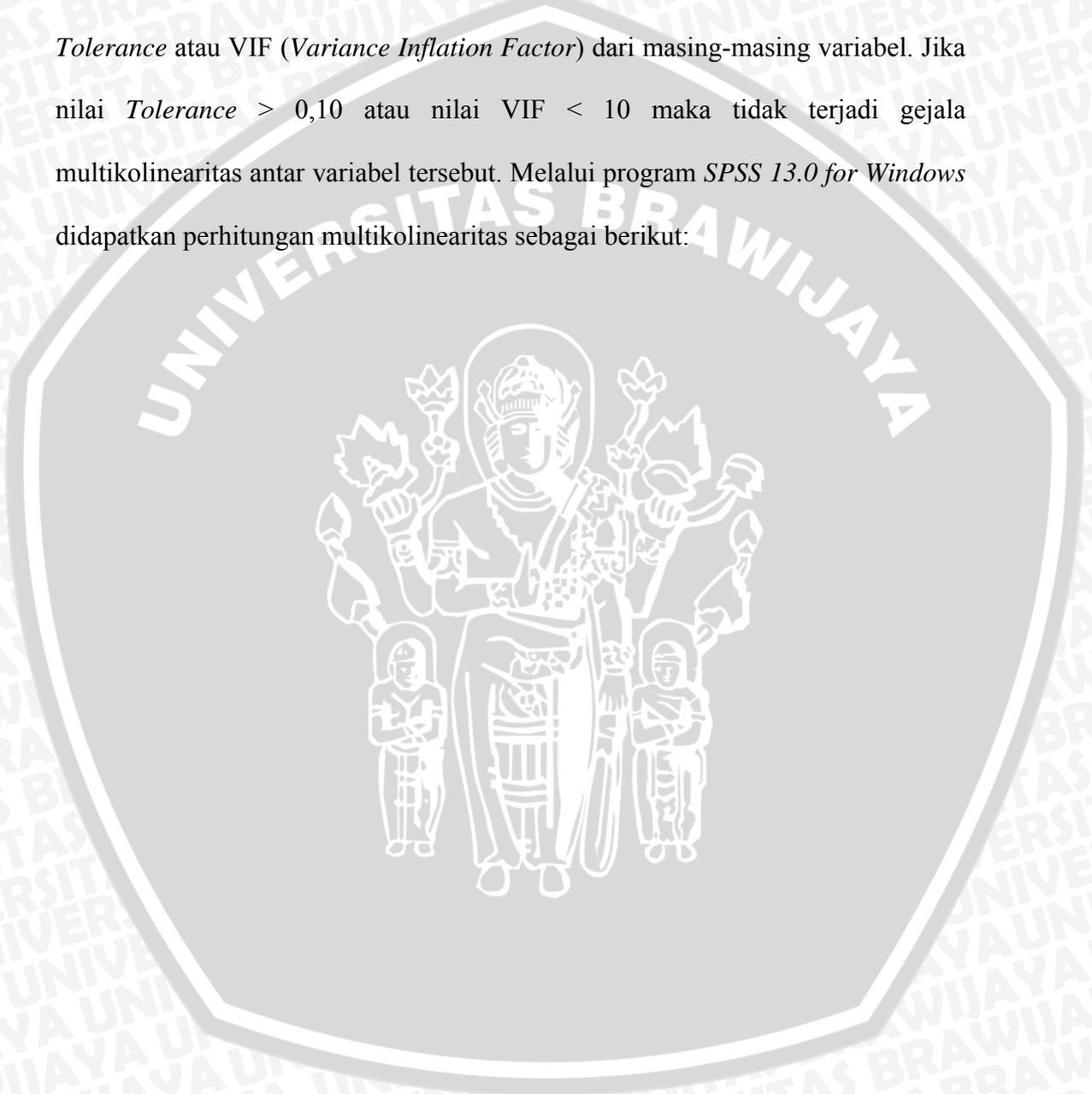
Dalam analisis regresi berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bisa terhadap pelanggaran asumsi-asumsi tersebut (multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas) bagi persamaan regresi linear berganda perlu dideteksi.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

a. Uji Multikolinearitas

Salah satu pengujian 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 13.0 for Windows* didapatkan perhitungan multikolinearitas sebagai berikut:



Tabel 26. Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1	Motivasi positif	0,951	1,051
2	Motivasi negatif	0,951	1,051

Sumber: Data Primer Diolah 2009

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 untuk 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 W 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 asumsi menggunakan program *SPSS 13.0 for Windows*, pada *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 signifikansi korelasi *Rank Spearman*.

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

Signifikan $< \alpha$, maka terdapat heteroskedastisitas

Dengan menggunakan program *SPSS 13.0 for Windows*, pada *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.

5.4. Analisa Data

5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Motivasi positif (X_1) dan Motivasi negatif (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan melngetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 22:

Tabel 22
Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	5.085		.086	.932
	X1	.249	.072	.486	3.474	.002
	X2	.301	.103	.410	2.928	.007

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada Tabel 22 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,439 + 0.249 X_1 + 0.301 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja akan meningkat sebesar 0.249 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Motivasi positif). Jadi apabila Motivasi positif mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.249 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- Kinerja akan meningkat sebesar 0.301 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Motivasi negatif), Jadi apabila Motivasi negatif mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.301 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain Motivasi positif sebesar 0.249 dan Motivasi negatif sebesar 0.301. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi positif (X_1) dan Motivasi negatif (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan kata lain, apabila Motivasi positif (X_1) dan Motivasi negatif (X_2) meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja. Hasil analisis regresi di atas menunjukkan bahwa faktor yang memberi pengaruh positif terhadap Kinerja adalah semua variabel bebas.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Motivasi positif (X_1), dan Motivasi negatif (X_2)) terhadap variabel terikat (Kinerja) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 23 dibawah ini:

Tabel 23
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.465	2.28862

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Data primer diolah

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel

23 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,502. Artinya bahwa 50,2% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi positif (X_1) dan Motivasi negatif (X_2). Sedangkan sisanya 49,8% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi positif dan Motivasi negatif dengan variabel Kinerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.708, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi positif (X_1) dan Motivasi negatif (X_2) dengan Kinerja termasuk kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi positif (X_1) dan Motivasi negatif (X_2) dengan Kinerja bersifat positif, artinya jika variabel X semakin ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

5.4.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1

diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tabel 24
Uji F/Serempak

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.446	2	71.223	13.598	.000 ^a
	Residual	141.420	27	5.238		
	Total	283.867	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 24, nilai F_{hitung} sebesar 13,598. Sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 27) adalah sebesar 3,354. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $13,598 > 3,354$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Motivasi positif (X_1) dan Motivasi negatif (X_2)).

b. Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

atau $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 25.

Tabel 25
Uji t / Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	5.085		.086	.932
	X1	.249	.072	.486	3.474	.002
	X2	.301	.103	.410	2.928	.007

a. Dependent Variable: Y

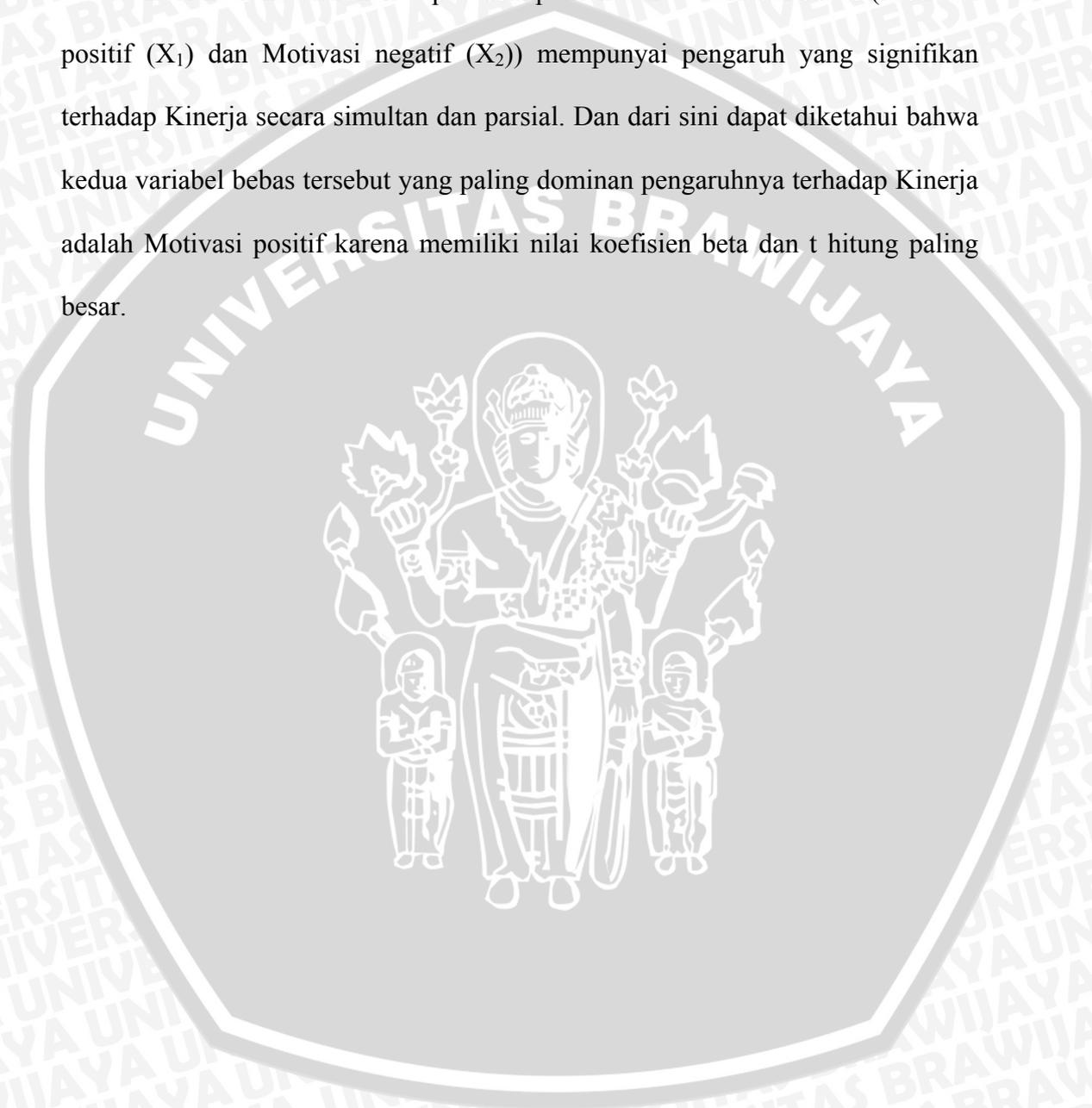
Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 25 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Motivasi positif) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 3,474. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 27) adalah sebesar 2,052. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $3,474 > 2,052$ maka pengaruh X_1 (Motivasi positif) terhadap Kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi positif atau dengan meningkatkan motivasi positif maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_2 (Motivasi negatif) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 2,928. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 27) adalah sebesar 2,052. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,928 > 2,052$ maka pengaruh X_2 (Motivasi negatif) terhadap Kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi negatif atau

dengan meningkatkan motivasi negatif maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Motivasi positif (X_1) dan Motivasi negatif (X_2)) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja adalah Motivasi positif karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.



5.5 Hasil Pengujian Motivasi Positif dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi positif dan motivasi negatif adalah merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi positif dan motivasi negatif pada karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk, menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasinya yakni sebesar 0,502 hal ini menunjukkan bahwa 50,5% kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi positif dan motivasi negative, sedangkan 49,8% lainnya dipengaruhi oleh variable lain.

Berdasarkan Teori atau *Expectancy Theory* oleh As'ad (204:57-60) 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.

Nilai koefisien regresi yang dihasilkan dari hasil analisa regresi linear berganda yaitu pada motivasi positif sebesar 0,249 sedangkan nilai koefisien regresi pada motivasi negative sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi negative ternyata lebih mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan, meskipun motivasi positif juga mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Agar tercapai tujuannya perusahaan memberikan aturan-aturan yang wajib dijalankan seluruh karyawan. Adapun bagi karyawan

yang melanggar sebelum dilakukan scorsing dan pemecatan, ada tahap-tahap yakni, diberi SP 1 (surat peringatan pelanggaran) sampai dengan SP III. Dengan adanya pemberian hukuman tersebut diharapkan masing-masing karyawan bisa menghindari untuk melakukan kesalahan agar tujuan perusahaan tercapai.

Manajemen di PT Central Protein Prima Tbk adalah Model Sumber daya manusia (MSDM) karena karyawan dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang ataub barang atau keinginan dan kepuasan saja tetapi juga kebutuhan pencapaian dan pekerjaan yang berarti seperti promosi jabatan, meskipun insentif berupa uang selain gaji bulanan juga diberikan bagi karyawan yang memenuhi target marketing atau pemasaran. Sedangkan dalam model manajemen tradisional manusia seolah-olah dianggap sebagai mesin yang harus bekerja terus menerus sehingga apabila tidak bekerja tidak mendapatkan upah menurut Ranupandojo dan Husnan (1986:201): 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. Pemberian imbalan berupa uang atau gaji di PT Central Proteina Prima Tbk diberikan diawal bulan. Pemberian gaji untuk karyawan staf yang tergolong kepemimpinan perusahaan berdasarkan kedudukan masa kerja, kemampuan kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan, dan tingkat pendidikan. Gaji sesuai dengan upah minimum regional yang ditetapkan pemerintah daerah.

Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan tingkat pendidikan tinggi diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memenuhi target perusahaan, dengan demikian perusahaan akan lebih maju

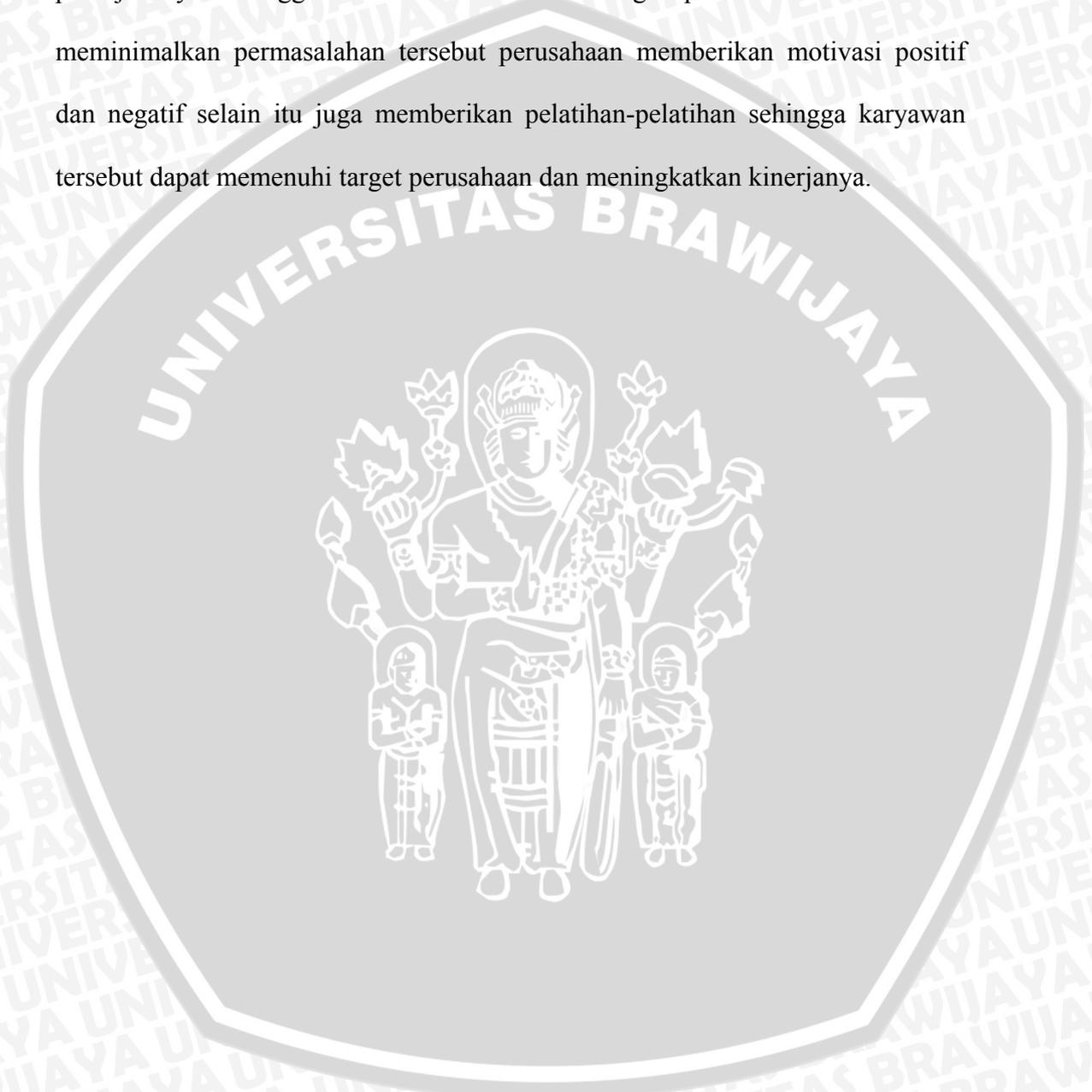
dan berkembang. Menurut Yono, et al (2004) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan. Ditinjau dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada table 6 dapat dilihat bahwa secara intelektual tenaga kerja responden di PT Central Proteina Prima Tbk pada bagian marketing mayoritas berpendidikan sarjana karyawan yang berpendidikan tinggi melakukan pekerjaan selain untuk memenuhi kebutuhan eksistensi yang berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan dalam hidupnya juga memenuhi kebutuhan pentingnya hubungan antara individu dan masyarakat, selain itu yang lebih penting lagi adalah keinginan unuk maju untuk meningkatkan kemampuan pribadi. Menurut Alderfer, yaitu teori ERG. Dalam teori ini menyebutkan bahwa kebutuhan manusia dibagi menjadi 3, yaitu *Psychological Needs*, *Related Needs* dan *Crowth Needs*. Teori EKG mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia tidak berkembang dari level ke level berikutnya, namun ketiga kelompok tersebut dibutuhkan setiap saat.

Selain tingkat pendidikan responden, usia masa kerja, maupun status responden merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan juga bisa mempertimbangkan faktor tersebut untuk memutuskan dalam menggunakan jenis motivasi yang tepat diterapkan dalam perusahaan. Karyawan yang berusia diatas 40 tahun dan status pendidikannya tinggi maka akan terpacu kinerjanya. Jika diberi motivasi positif, sedangkan karyawan yang berstatus menikah dan berpendidikan rendah terpacu kinerjanya jika diberi motivasi negatif (model manajemen tradisional). Berhubung sekarang tenaga kerja banyak yang berlatar belakang pendidikan tinggi dan berpengalaman

maka pemberian motivasi negatif seperti, paksaan hukuman atau ancaman pada karyawan supaya perilakunya berubah sesuai dengan kehendak perusahaan pada jaman sekarang sudah tidak efektif lagi untuk diterapkan, sedangkan teori yang efektif untuk diaplikasikan diperusahaan adalah model manajemen Sumber daya manusia (MSDM), pemberdayaan manusia adalah kodrat karena sebenarnya manusia mampu menyumbang lebih banyak lagi dari selama ini yang telah diberikan pada perusahaan atau 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 control terdiri sendiri (*self control*) adalah cermin kemandirian. Pimpinan tidak harus melakukan pengawasan yang terlalu ketat, karyawan akan bertanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaannya, yang penting adalah komunikasi antara karyawan dan perusahaan berjalan baik dan lancar.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi positif maupun motivasi negatif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Central Proteina Prima Tbk, sehingga hasilnya dapat dilihat yakni, sebagian besar karyawan mengatakan dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Target tersebut meliputi kualitas, kuantitas dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kecuali bagi karyawan yang bekerja kurang dari

5 tahun dan usianya juga relatif muda kurang dari 30 tahun belum begitu menguasai pekerjaannya, tidak terlalu terampil, dan kurang pengalaman dalam pekerjaannya sehingga tidak bisa memenuhi target perusahaan maka untuk meminimalkan permasalahan tersebut perusahaan memberikan motivasi positif dan negatif selain itu juga memberikan pelatihan-pelatihan sehingga karyawan tersebut dapat memenuhi target perusahaan dan meningkatkan kinerjanya.



VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis rentang skala dan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Upaya yang telah dilakukan oleh manajemen PT. Central Proteina Prima Tbk. dalam memotivasi karyawan guna meningkatkan hasil produksi adalah model sumber daya manusia karena karyawan dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang, barang atau keinginan dan kepuasan saja tapi juga kebutuhan pencapaian dan pekerjaan seperti promosi jabatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas Motivasi positif (X_1) dan Motivasi negatif (X_2) terhadap Kinerja dilakukan dengan pengujian t-test. karena semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka hal tersebut berarti motivasi positif dan motivasi negatif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel motivasi positif mempunyai nilai t hitung yang paling besar. Sehingga motivasi positif mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan motivasi negatif.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama (serempak) variabel bebas Motivasi positif (X_1) dan Motivasi negatif (X_2) terhadap Kinerja karyawan dilakukan dengan uji F. Berdasarkan pada hasil uji F didapatkan hasil signifikan Hal tersebut berarti motivasi positif dan

motivasi negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Central Proteina Prima Tbk secara keseluruhan.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat baik bagi perusahaan, maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kualitas motivasi positif, karena variabel Motivasi positif mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.
2. Mengingat bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Ditebitkan
- 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 Pkatan Proposal. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, M., 1988. **Metode Penelitian**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rahayu, S., 2005. **SPSS Versi 13.00**. Dalam Riset Pemasaran. Alfabeta. Bandung.
- Ranupandjojo, H dan Husnan, S., 1986. **Manajemen Personalialia**. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Santosa, PB., Ashar., 2005 **Analisis Statistik Dengan Metode Mickosoft Excel dan SPSS**. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Saragih, et al., 1994. **Metode Penelitian Sosial Ekonomi**. Direktora Jendral Pendidikan Tinggi. Bogor.
- Siagian, S.P., 1995. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simanjutak, P.J., 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Singarimbun, M dan Effendi, S., 1989. **Metode penelitian Survei**. Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial. Jakarta.
- Stewart, A.M., 2004. **Empwering People**. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.

Yarnest, 2004. **Panduan Aplikasi Statistik**. Dengan Menggunakan SPSS Versi 11.0. Penerbit Dioma. Malang.



Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai

PT. Central Proteina Prima Tbk

Jl. Raya Surabaya-Mojokerto km.19,Bringin Bendo

Sidoarjo.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang, dengan judul “ pengaruh motivasi negatif dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk. Di Desa Bringin Bendo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo”, maka saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erza Ardenta W
Nim : 0310840024 - 84
Fakultas : Perikanan
Program studi : Sosial Ekonomi Perikanan

Mengharapkan kesediaan bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai untuk meluangkan waktu mengisi kuisioner yang saya ajukan. Demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini dan mengingat semata-mata untuk kepentingan Akademik, mohon untuk diisi dengan sebenar-benarnya dan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Karena seluruh jawaban Bapak/Ibu/sdr/i Pegawai akan terjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaannya dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Erza Ardenta W

Motivasi Positif

1. Perusahaan selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dapat menyelesaikan dengan baik
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

2. Perusahaan selalu memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

3. Perusahaan selalu memberikan informasi tentang alasan suatu perintah / pekerjaan yang diberikan
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

4. Informasi yang diberikan karyawan dapat meningkatkan semangat karyawan
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

5. Atasan selalu memberikan perhatian pada masing-masing karyawan
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
6. Perhatian atasan membuat karyawan lebih giat bekerja
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
7. Karyawan merasa adanya persaingan yang jujur dan sehat dengan rekan kerja
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
8. Atasan selalu mendorong adanya persaingan yang sehat dan jujur antar karyawan
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
9. Karyawan sering dimintai pendapat dalam pengambilan keputusan yang diambil perusahaan
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

10. Karyawan merasa diperlukan dalam perusahaan
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
11. Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
12. Karyawan merasa lebih tertantang menyelesaikan pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
13. Perusahaan selalu memberikan komisi atau bonus terhadap karyawan yang berprestasi
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
14. Pemberian komisi/bonus dapat memdorong karyawan untuk lebih berprestasi
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

15. Gaji membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja

- a. Sangat setuju/selalu
- b. Setuju/sering
- c. Kurang setuju/kadang-kadang
- d. Tidak setuju/jarang
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

Motivasi Negatif

1. Atasan akan memberikan ancaman pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya

- a. Sangat setuju/selalu
- b. Setuju/sering
- c. Kurang setuju/kadang-kadang
- d. Tidak setuju/jarang
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

2. Ancaman pemotongan gaji mempengaruhi kinerja karyawan

- a. Sangat setuju/selalu
- b. Setuju/sering
- c. Kurang setuju/kadang-kadang
- d. Tidak setuju/jarang
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

3. Ancaman pemecatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

- a. Sangat setuju/selalu
- b. Setuju/sering
- c. Kurang setuju/kadang-kadang
- d. Tidak setuju/jarang
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

4. Perusahaan sering memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan kesalahan

- a. Sangat setuju/selalu
- b. Setuju/sering

- c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
5. Penurunan jabatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
6. Karyawan sering dipaksa untuk kerja lembur guna menyelesaikan pekerjaan tambahan
- a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
7. Karyawan sering dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan tambahan
- a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

Kinerja Karyawan

1. Karyawan tidak pernah lembur untuk menyelesaikan pekerjaan pokok
- a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

2. Karyawan tidak pernah menolak menyelesaikan pekerjaan tambahan
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
3. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
4. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
5. Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah
6. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - a. Sangat setuju/selalu
 - b. Setuju/sering
 - c. Kurang setuju/kadang-kadang
 - d. Tidak setuju/jarang
 - e. Sangat tidak setuju/tidak pernah

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	27	90.0	90.0	90.0
	4.00	2	6.7	6.7	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	25	83.3	83.3	83.3
	4.00	4	13.3	13.3	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	60.0	60.0	60.0
	4.00	11	36.7	36.7	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	43.3	43.3	43.3
	4.00	15	50.0	50.0	93.3
	3.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	10.0	10.0	10.0
	4.00	21	70.0	70.0	80.0
	3.00	5	16.7	16.7	96.7
	2.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	73.3	73.3	73.3
	4.00	5	16.7	16.7	90.0
	3.00	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	66.7	66.7	66.7
	4.00	5	16.7	16.7	83.3
	3.00	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	33.3	33.3	33.3
	4.00	15	50.0	50.0	83.3
	3.00	4	13.3	13.3	96.7
	2.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	93.3	93.3	93.3
	4.00	1	3.3	3.3	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	26	86.7	86.7	86.7
	4.00	3	10.0	10.0	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	56.7	56.7	56.7
	4.00	12	40.0	40.0	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	33.3	33.3	33.3
	4.00	18	60.0	60.0	93.3
	3.00	1	3.3	3.3	96.7
	2.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	26	86.7	86.7	86.7
	4.00	3	10.0	10.0	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	80.0	80.0	80.0
	4.00	4	13.3	13.3	93.3
	3.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	76.7	76.7	76.7
	4.00	5	16.7	16.7	93.3
	3.00	1	3.3	3.3	96.7
	2.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	13.3	13.3	13.3
	4.00	9	30.0	30.0	43.3
	3.00	12	40.0	40.0	83.3
	2.00	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	26.7	26.7	26.7
	4.00	7	23.3	23.3	50.0
	3.00	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	46.7	46.7	46.7
	4.00	7	23.3	23.3	70.0
	3.00	7	23.3	23.3	93.3
	2.00	1	3.3	3.3	96.7
	1.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	25	83.3	83.3	83.3
	4.00	3	10.0	10.0	93.3
	3.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	56.7	56.7	56.7
	4.00	10	33.3	33.3	90.0
	3.00	2	6.7	6.7	96.7
	2.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	40.0	40.0	40.0
	4.00	4	13.3	13.3	53.3
	3.00	11	36.7	36.7	90.0
	2.00	2	6.7	6.7	96.7
	1.00	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	53.3	53.3	53.3
	4.00	7	23.3	23.3	76.7
	3.00	5	16.7	16.7	93.3
	2.00	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	43.3	43.3	43.3
	4.00	10	33.3	33.3	76.7
	3.00	7	23.3	23.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	73.3	73.3	73.3
	4.00	7	23.3	23.3	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	73.3	73.3	73.3
	4.00	4	13.3	13.3	86.7
	3.00	3	10.0	10.0	96.7
	2.00	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	73.3	73.3	73.3
	4.00	5	16.7	16.7	90.0
	3.00	2	6.7	6.7	96.7
	1.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	53.3	53.3	53.3
	4.00	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	26.7	26.7	26.7
	4.00	3	10.0	10.0	36.7
	3.00	16	53.3	53.3	90.0
	2.00	2	6.7	6.7	96.7
	1.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



Lampiran 3. Uji Instrumen

Correlations

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.3	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.4	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.5	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.6	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.7	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.8	Pearson Correlation	.473**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	30
X1.9	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.10	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X1.11	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.12	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.13	Pearson Correlation	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.14	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.15	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

Correlations

	X2
X2.1 Pearson Correlation	.395*
Sig. (2-tailed)	.031
N	30
X2.2 Pearson Correlation	.522**
Sig. (2-tailed)	.003
N	30
X2.3 Pearson Correlation	.878**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
X2.4 Pearson Correlation	.602**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
X2.5 Pearson Correlation	.732**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
X2.6 Pearson Correlation	.825**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30
X2.7 Pearson Correlation	.648**
Sig. (2-tailed)	.000
N	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Y3	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y4	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y5	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y6	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	15



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	7

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

Lampiran 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

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

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.465	2.28862

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.446	2	71.223	13.598	.000 ^a
	Residual	141.420	27	5.238		
	Total	283.867	29			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.439	5.085		.086	.932
	X1	.249	.072	.486	3.474	.002
	X2	.301	.103	.410	2.928	.007

- a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5 : Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Penelitian lapang ini dilaksanakan pada akhir bulan Mei 2008 dengan perincian waktu sebagai berikut :

no	Kegiatan	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4
1.	Persiapan	X			
	1.1 Persiapan tempat	X			
	1.2 Persiapan bahan penelitian				
2.	Pelaksanaan		X		
	2.1 Pengumpulan data primer		X		
	2.2 Pengumpulan data sekunder		X		
3.	Pengolahan data			X	
4.	Penyusunan laporan				X

Perbaikan Ujian Tugas Akhir / Skripsi senin, 24 Mei 2010

Nama : Erza Ardentia Wicaksana

Program Studi : Sosial Ekonomi Perikanan dan Kelautan

No	Kesalahan dan Perbaikan	Halaman
1.	Logo Cover	Halaman Judul / Cover
2.	Judul Skripsi "PENGARUH MOTIVASI NEGATIF DAN POSITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA Tbk. DI DESA BRINGIN BENDO KECAMATAN TAMAN KABUPATEN SIDOARJO setelah diperbaiki menjadi PENGARUH MOTIVASI POSITIF DAN NEGATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA Tbk. DI DESA BRINGIN BENDO KECAMATAN TAMAN KABUPATEN SIDOARJO	
3.	Halaman Pengesahan	iii
4.	Abstrak / Ringkasan	iv
5.	Kata Pengantar	v
6.	Daftar isi Bab II, Bab III, Bab V	vi, vii, viii
7.	Kerangka Konseptual Penelitian	Halaman 7
8.	Struktur Organisasi di perusahaan PT. Central Proteina Prima Tbk.	43
9.	Kesalahan Penulisan : tabel setelah diperbaiki	56, 57, 58, 60, 64, 65, 67, 74

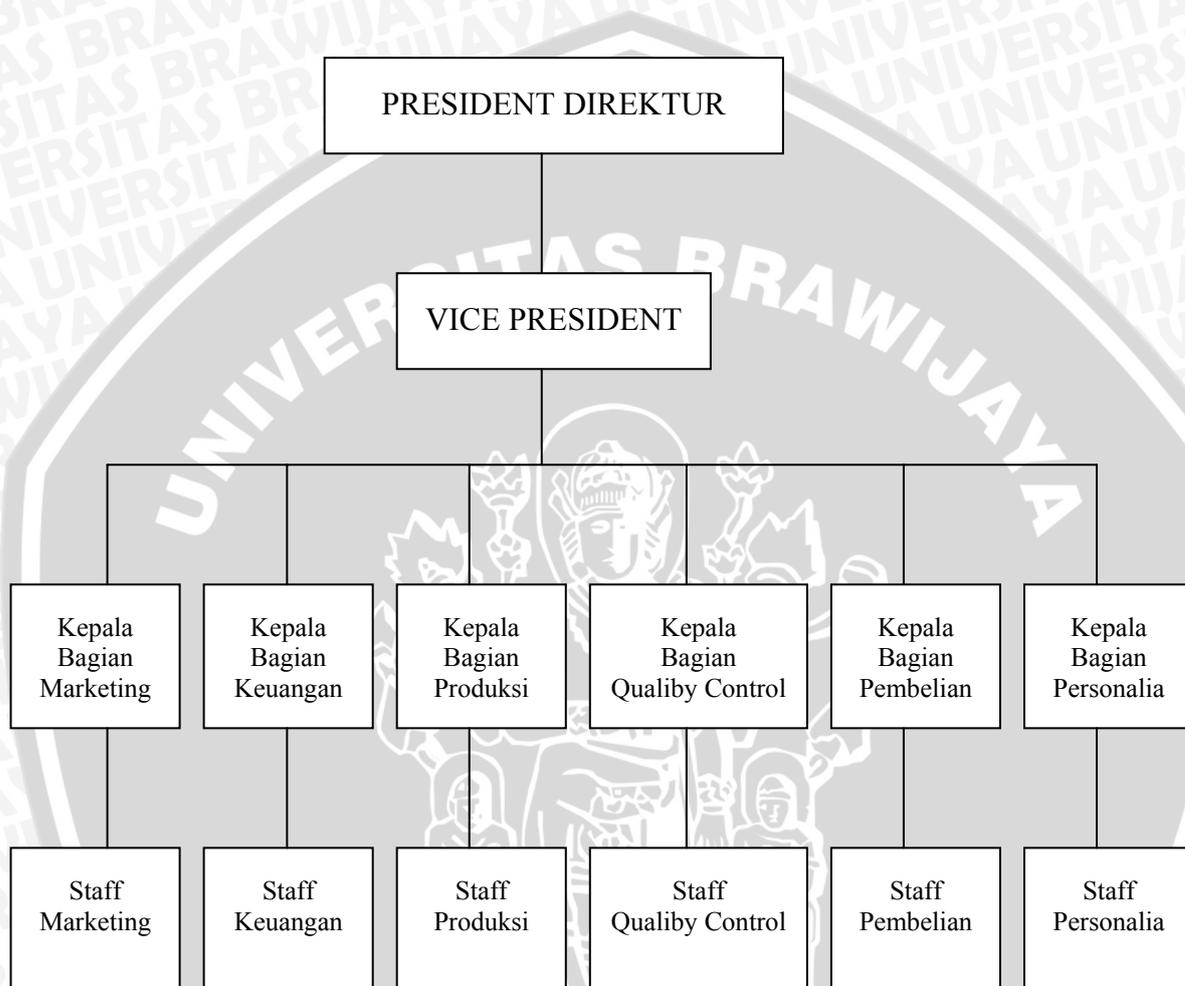
	menjadi Tabel	
10.	Pembetulan Spasi	60
11.	Kesalahan penulisan pada Tabel : Usia, Status, Pendidikan	37, 58
12.	Hasil Penelitian dan Pembahasan	56
13.	Kesimpulan dan Saran	97
14.	Distribusi Frekuensi indikator hukuman	73
15.	Kesalahan penulisan : kinerja Y1.1, Y.2, Y1.3 setelah perbaikan menjadi Kinerja Y1, Y2, Y3	34

Dosen Penguji,

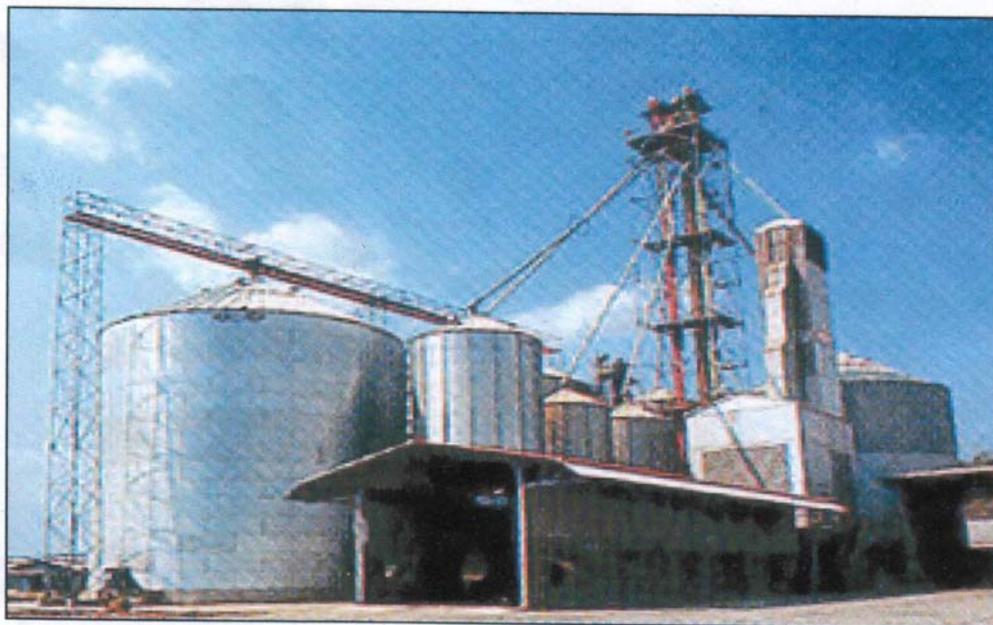
Ir. ISMADI, MS.

NIP. 19490515 197802 1 001

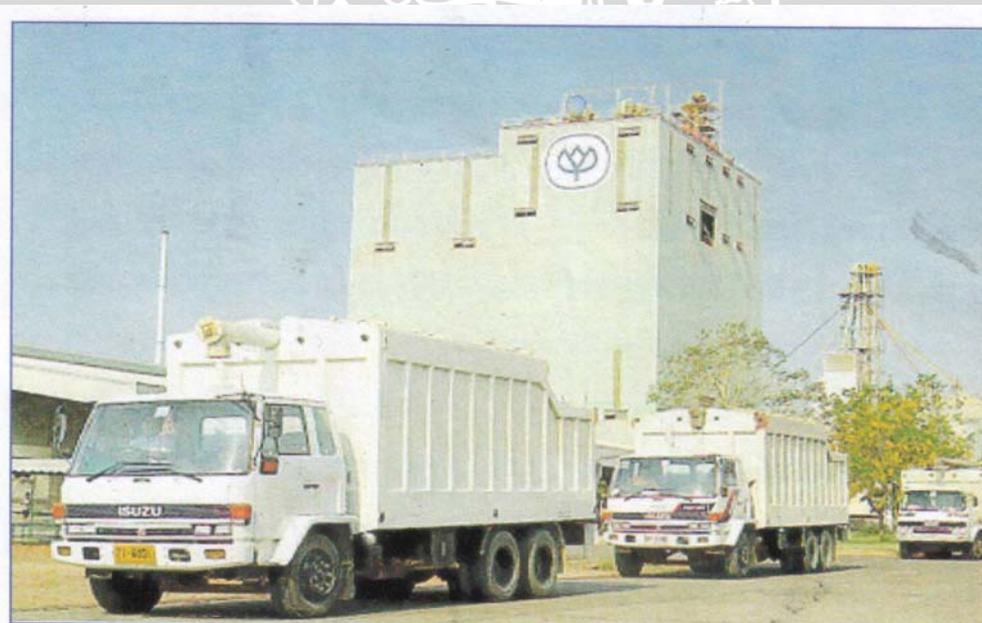
Struktur Organisasi di Perusahaan PT. Central
Proteinaprima Tbk.



Gambar 2 : Struktur Organisasi PT. Central Proteinaprima Tbk.



Gambar 3 : Perusahaan PT. Central Proteina Prima



Gambar : Perusahaan PT. Central Proteina Prima



Gambar 5 : Pakan Udang Vanammei Merek Iwan



Gambar 6 : Pakan Udang Windu Merek Bintang



Gambar 7 : Tambak Binaan PT. Central Proteina Prima



Gambar 8 : Tambak Binaan PT. Central Proteina Prima



Gambar 9 : Hasil Panen Udang memakai produk PT. Central Proteina Prima



Gambar 10 : Cek Udang di Tambak