



**ANALISA PENGARUH FAKTOR - FAKTOR MOTIVASI  
KEBUTUHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk.  
PERWAKILAN MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**ASHAMAT HAMRA  
I 311 97 054**



PERPUSTAKAAN PUSAT UNIV. HASANUDDIN	
Tgl. Terima	10-04-03
Asal Dari	Elektronik
Banyaknya	1 Cetak
Harga	-
No. Inventaris	030410 045
No. Kios	

**FAKULTAS PETERNAKAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2002**

**ANALISA PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI  
KEBUTUHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk.  
PERWAKILAN MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ASHAMAT HAMRA  
I 311 97 054**

*Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Fakultas Peternakan  
Universitas Hasanuddin  
Makassar*

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN  
FAKULTAS PETERNAKAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
M A K A S S A R  
2 0 0 2**

**Judul Skripsi : Analisa Pengaruh Faktor - Faktor Motivasi Kebutuhan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa.Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar**

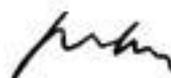
**Nama : Ashamat Hamra**

**No. Pokok : I 311 97 054**

*Skripsi ini Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh :*



**Ir. Muhammad Aminawar**  
**Pembimbing Utama**



**Ir. Muhammad Djufri Palli**  
**Pembimbing Anggota**



**Dr. Ir. H. Basit Wello, M.Sc.**  
**Dekan**  
**FAKULTAS**  
**PETERNAKAN**

Diketahui Oleh,



**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN**  
**FAKULTAS PETERNAKAN**  
**UNHA**  
**Ketua Jurusan**

**Tanggal Lulus : 30 November 2002**

Kalau Anda Berpikir Anda Kalah, Anda Kalah  
Kalau Anda Berpikir Anda Tidak Berani, Anda Tidak Berani  
Kalau Anda Ingin Menang Tetapi Berpikir Anda Tidak Bisa,  
Hampir Dapat Dipastikan Anda Tidak Bisa  
Perjuangan Hidup Tidak Selalu Dimenangkan Oleh  
Orang yang Lebih Kuat atau Lebih Cepat  
Tetapi Cepat atau Lambat Orang yang Menang  
Adalah Orang yang BERPIKIR Dia bisa MENANG

*Skripsi ini Kupersembahkan  
Kepada Seorang Perempuan yang Sangat Kucintai dan Kusayangi  
yang telah mengajarkan kelembutan dan kesabaran  
"Ibundaku Tercinta"  
Dan  
Kepada Seorang Lelaki yang Sangat Kuhormati dan Sangat Kukagumi  
yang telah mengajarkan ketegasan dan ketegaran  
"Ayahandaku Tercinta"*



## RINGKASAN

**Ashamat Hamra (I 311 97 054)** Analisa Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kebutuhan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indoensia, Tbk. Perwakilan Makassar. Dibawah Bimbingan Muhammad Aminawar Sebagai Pembimbing Utama dan Muh. Djufri Palli Sebagai Pembimbing Anggota

Sumber daya manusia yang handal dalam setiap perusahaan menjadi kata kunci dalam membangun dan mengembangkan perusahaan. Bagaimana tidak, pergeseran peta persaingan di era mendatang yang semakin kompleks hanya dapat disiasati oleh perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga menjadi suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk bisa tetap memotivasi karyawannya dengan harapan produktivitas dan kinerjanya semakin meningkat.

Oleh Abraham Maslow dikatakan bahwa manusia akan termotivasi cenderung karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan pemenuhan kebutuhan manusia dilakukan secara berjenjang. Selanjutnya dikatakan bahwa ada lima jenjang kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri. Oleh karena itu manajemen perusahaan perlu melakukan upaya agar dapat memotivasi karyawan dalam rangka memperbaiki kinerjanya. Upaya tersebut adalah bagaimana pihak perusahaan memahami tingkat kebutuhan karyawan sehingga setiap karyawan dapat bekerja secara lebih baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai Tanggal 1 Juni 2002 sampai dengan Tanggal 1 Agustus 2002 yang bertempat pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cabang Makassar Jalan Ir. Soetami Km. 17 Makasaar. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*) sedangkan penentuan sampel dilakukan *proportional random sampling*. Proses pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisa

data penelitian dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan Instrumen Diagnosis Motivasi Kerja dan secara kuantitatif dengan menggunakan uji statistic

Hasil diagnosis motivasi kerja menunjukkan bahwa kelima faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dianggap penting untuk dipenuhi. Sedangkan berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan analisa regresi berganda didapatkan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,567 + 0,495 X_1 + 0,405 X_2 + 0,081 X_3 + 0,550 X_4 + 0,306 X_5 + e$$

Dari model regresi didapatkan nilai F hitung = 109,494 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai F tabel pada taraf signifikan adalah 5 % dengan DF (Derajat bebas) Regresi = 5 dan DF Residual = 24, adalah F tabel (0,05 ; 5,24) = 2,49 dan F tabel (0,01 ; 5,24) = 3,90, jadi nilai F hitung > F tabel dengan probabilitas < 0,05, maka  $H_0$  ditolak yang berarti secara bersama-sama faktor-faktor motivasi kebutuhan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data tersebut juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *R Squared* sebesar 0,942 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel bebas dalam hal ini faktor-faktor motivasi kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan sebesar 94,2 % sedangkan sisanya sebesar 6,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

Secara partial didapatkan hasil bahwa : Kebutuhan fisiologis berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan dengan nilai t Hitung  $X_1$  (3,342) > t Tabel (2,03) dengan P (0,002) < 0,05. Kebutuhan keamanan berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan dengan nilai t Hitung  $X_2$  (2,476) > t Tabel (2,03) dengan P (0,018) < 0,05. Kebutuhan sosial berpengaruh tidak nyata (non signifikan) terhadap kinerja karyawan dengan nilai t Hitung  $X_3$  (0,660) < t Tabel (2,03) dengan P (0,514) < 0,05. Kebutuhan penghargaan berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan dengan nilai t Hitung  $X_4$  (4,875) > t Tabel



(2,03) dengan  $P(0,000) < 0,05$ . Dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  Hitung  $X_5 (2,477) > t$  Tabel (2,03) dengan  $P(0,018) < 0,05$ .

Jadi dapat dikatakan bahwa setiap faktor-faktor motivasi kebutuhan memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan, secara partial kebutuhan penghargaan yang memberikan pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar kemudian berturut-turut diikuti oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial

## KATA PENGANTAR



Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, Tuhan Semesta Alam yang senantiasa memberikan kita akal untuk berpikir, berinspirasi dan kesempatan untuk terus berekspresi. Sebagai umat yang sangat lemah, kami sadar bahwa hanya dengan rahmat, hidayah dan petunjuk-Nyalah sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada tauladan kita, pemimpin hingga akhir zaman Rasulullah Muhammad SAW, para keluarga, sahabat-sahabat beliau, dan para pengikutnya yang tetap tegak diatas jalan kebenaran hingga hari kiamat nanti.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin Makassar.

Ungkapan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kupersembahkan kepada Abaku tercinta Hammade dan Umiku tercinta Rasmi atas segala jasa dan pengorbanannya yang diberikan selama ini, merekalah yang pertama mengajarkan kesabaran, ketegaran dan kesederhanaan. Penulis sadar tanpa mereka, sulit rasanya berbuat sesuatu hingga detik ini.

Dari lubuk hati yang paling dalam, penulis juga tak lupa mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya masing-masing kepada mereka yang dianggap berjasa dalam penyusunan skripsi ini .

1. Bapak Ir. Muhammad Aminawar sebagai Pembimbing Utama dan Bapak Ir. Muhammad Djufri Palli sebagai Pembimbing Anggota yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan banyak ide bagi kelancaran penulisan skripsi ini
2. Ibu Martha B. Rombe selaku Penasehat Akademik penulis atas segala motivasi dan masukannya selama ini
3. Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan, Sekretaris Jurusan, dan khusus kepada Bapak dan Ibu dosen pengajar yang telah mendidik dan mengajarkan tentang



- banyak hal dan lebih dari itu, mereka telah memberikan kesadaran baru bagi penulis, dan kepada seluruh staf sekretariat jurusan sosek peternakan yang telah banyak membantu kelancaran administrasi penulis
4. Bapak Dekan sebagai Pimpinan Fakultas mewakili pimpinan Universitas, para Pembantu Dekan, Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Peternakan yang telah mengajar dan mendidik penulis selama kuliah dan seluruh staf akademik Fakultas Peternakan Unhas atas bantuan dan kerjasamanya selama ini
  5. Bapak Pimpinan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar yang telah memberikan izin penelitian, dan terkhusus kepada Bapak Kepala Personalia dan General Affair atas bantuannya selama ini dan seluruh karyawan atas kerjasamanya selama penelitian
  6. Kepada saudara-saudaraku tercinta, K' Ana Hamra, K' Akrim Hamra, K' Fasiha Hamra, K' Faida Hamra, K' Syarif Hamra, Nasrullah Hamra (alm), Vify Hamra, Wahda Hamra dan seluruh keluarga atas segala perhatian, pengorbanan, dan motivasi yang diberikan selama ini
  7. Kepada teman-teman terbaikku di HIMSENA-UH, SEMA FAPET-UH, teman seperjuanganku di KAMMI, IKMS, HIMIS, HMI, PERBAKIN UNHAS yang tak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk semuanya atas segala kebersamaan, kekompakan dan juga atas segala kritiknya selama ini

Sebagai manusia yang senantiasa berproses menuju kesempurnaan meski kita juga harus sadar bahwa tak ada manusia yang sempurna, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu, Skripsi ini diperuntukkan kepada mereka yang sadar akan keterbatasan seorang manusia dan dengan tangan terbuka, saran dan kritik konstruktif dari pembaca senantiasa penulis harapkan.

Akhirnya, semoga Allah SWT membalas segala kebajikan kita. Dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang terutama bagi penulis sendiri

*Makassar Desember 2002*

*Penulis*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Hipotesa.....	5
1.4 Tujuan .....	5
1.5 Kegunaan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2 Pengertian Motivasi .....	9
2.3 Teori Motivasi Kerja.....	12
2.4 Pengertian Kinerja .....	21
2.5 Keterkaitan Motivasi Terhadap Kinerja .....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	26
3.2 Metode Penelitian .....	26

3.3 Rancangan Penelitian .....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5 Instrumen Penelitian .....	30
3.6 Analisa Data .....	31
3.7 Konsep Operasional .....	36
<b>BAB IV KEADAAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	41
4.2 Letak dan Luas Perusahaan .....	42
4.3 Struktur Organisasi.....	43
4.4 Tenaga Kerja Perusahaan .....	48
4.5 Fasilitas – Fasilitas Perusahaan.....	50
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	52
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	54
5.3 Analisis Deskriptif Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kebutuhan Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
5.4 Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan .....	72
5.5 Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi Kebutuhan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
6.1 Kesimpulan .....	82
6.2 Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

No	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Instrumen Diagnosis Motivasi Kerja .....	32
3.	Susunan Keadaan dan Jumlah Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar.....	49
3	Fasilitas yang dimiliki oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Perwakilan Makassar .....	51
4.	Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar .....	56
5.	Tanggapan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar Terhadap Kebutuhan Fisiologis .....	59
6.	Tanggapan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar Terhadap Kebutuhan Keamanan.....	62
7.	Tanggapan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar Terhadap Kebutuhan Sosial .....	64
8.	Tanggapan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar Terhadap Kebutuhan Penghargaan .....	66
9.	Tanggapan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Prwakilan Makassar Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	68
10.	Diagnosis Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar.....	70
11.	Koefisien Regresi, Koefisien Korelasi Partial, dan Koefisien Determinasi Partial Masing-Masing Variabel .....	72
12.	Analisis Varian (Anova) Dari Persamaan Regresi.....	79

## DAFTAR GAMBAR

No	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow.....	17
2.	Keterkaitan antara motivasi terhadap kinerja.....	23

## DAFTAR LAMPIRAN

No	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Tabulasi Data Jawaban Kuisisioner A Tentang Faktor – Faktor Motivasi Kebutuhan ( Xi) .....	86
2.	Data Variabel Bebas (Faktor-Faktor Motivasi Kebutuhan) Setelah Perubahan Skala dengan <i>Method of Succesive Interval</i> (MSI) .....	87
3.	Tabulasi Data Jawaban Kuisisioner B Tentang Kinerja Karyawan (Y).....	88
4.	Data Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) Setelah Perubahan Skala dengan <i>Method of Succesive Interval</i> (MSI) .....	89
5.	Nilai Alpha untuk Pengujian Reliabilitas Instrumen .....	90
6.	Gambar Diagram Penyebaran Titik-Titik Variabel Bebas (Xi) Terhadap Variabel Terikat (Y) pada <i>Scatter Diagram</i> .....	91
7.	Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan Program Pengolah Data Statistik ( <i>Software</i> ) SPSS for Windows 11.0 .....	94
8.	Kuisisioner Penelitian A untuk Pengukuran Faktor-Faktor Motivasi Kebutuhan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Perwakilan Makassar .....	97
9.	Kuisisioner Penelitian B untuk Pengukuran Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Perwakilan Makassar.....	100
10.	Tentang Penulis.....	102

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peningkatan produktivitas dan kualitas produk dari suatu perusahaan merupakan suatu hal penting yang selalu ditekankan oleh setiap perusahaan dan telah menjadi keharusan dalam perusahaan. Hal tersebut sesungguhnya sangat wajar karena hanya dengan peningkatan produktivitas dan perbaikan kualitas dari sebuah produk, perusahaan bisa tetap bersaing dengan perusahaan lain. Apalagi di era pasar bebas mendatang yang semua serba menuntut adanya kualitas dari setiap produk.

Hal lain yang juga sangat penting untuk dipertimbangkan adalah perilaku konsumen dimasa mendatang yang tidak lagi berpikir untuk membeli atau mengkonsumsi barang yang hanya sekedar murah, tetapi konsumen akan berpikir bagaimana kualitas barang yang dibelinya. Pergeseran pola perilaku dan orientasi pembelian konsumen tersebut, menuntut setiap perusahaan untuk tetap meningkatkan kualitas dari setiap produk yang dihasilkan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan, antara lain modal perusahaan, teknologi produksi yang digunakan, tanah, dan faktor manusia. Faktor manusia inilah yang diyakini oleh banyak pakar yang sesungguhnya paling berperan dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Dapat dibayangkan ketika suatu perusahaan memiliki lahan yang luas, modal usaha yang besar ditambah dengan teknologi dan fasilitas usaha yang serba canggih tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang bisa diandalkan, maka dapat diduga bahwa perusahaan tersebut tidak



akan berjalan dengan baik dan walaupun berjalan dipastikan tidak akan berumur panjang. Begitu pentingnya peran manusia dalam suatu perusahaan, membuat banyak perusahaan yang memfokuskan diri untuk lebih memantapkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya. Dalam setiap perusahaan membuat anggaran khusus untuk melakukan pemantapan terhadap tenaga kerja yang ada dalam perusahaannya seperti melakukan pelatihan terhadap karyawan yang dilakukan dalam perusahaan atau pengiriman karyawan untuk ditraining khusus di luar perusahaan. Hal tersebut tentunya dilakukan dalam rangka peningkatan produktivitas karyawan yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun juga perlu dipahami bahwa faktor-faktor yang ada tersebut harus saling mendukung karena menurut William (2001) bahwa produktivitas tenaga kerja tergantung pada kualitas tenaga kerja dan jumlah kapital, tanah serta sumber daya lain yang dibangun bersama dengan tenaga kerja.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting, maka pengelolaannya pun haruslah secara profesional. Hal ini dimaksudkan agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Menjaga keseimbangan dalam artian memelihara hubungan yang baik secara terus menerus dan serasi diantara karyawan sangat berpengaruh untuk mencapai kerjasama yang efektif dan efisien. Perusahaan harus dapat memikirkan agar supaya karyawan dapat bekerja dengan kemauan yang kuat dengan semangat yang tinggi sehingga diharapkan kinerjanya

akan selalu meningkat. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sesungguhnya mempunyai tugas yang cukup berat dan kompleks. Hal ini mutlak dilakukan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan yang diharapkan para karyawan.

Para ahli dan praktisi manajemen telah memahami bahwa masalah kinerja karyawan bukanlah hal mudah untuk selalu dipertahankan karena merupakan suatu kondisi yang setiap saat dapat berubah-ubah. Permasalahan yang selalu ditemui adalah mengapa prestasi karyawan setiap waktu dapat berubah dan bahkan kerap mengalami penurunan. Pertanyaan inilah sesungguhnya yang selalu muncul dan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas manajemen semakin kompleks, karena disamping mempertahankan suasana kerja yang kondusif juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja karyawan serta berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Maslow dalam Sedarmayanti (1995) mengemukakan bahwa kecenderungan setiap manusia akan termotivasi dikarenakan adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan hal tersebut dilakukan secara berjenjang. Ada lima jenjang kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri. Meskipun demikian kebutuhan tersebut tidak selalu mengikuti jenjang dari yang terendah ke jenjang yang lebih tinggi.

Manajemen perusahaan perlu melakukan upaya agar dapat memotivasi karyawan dalam rangka memperbaiki kinerjanya. Upaya tersebut adalah bagaimana pihak perusahaan memahami tingkat kebutuhan karyawan sehingga setiap karyawan dapat bekerja secara lebih baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu agar motivasi individu dapat berkembang secara optimal maka dukungan internal yang berasal dari individu itu sendiri dan dukungan eksternal yang berasal dari lingkungan sosial perlu untuk diperhatikan.

Berangkat dari Teori Motivasi yang dikemukakan oleh Maslow tersebut, sehingga dilakukan penelitian dengan judul *“Analisa Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kebutuhan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar”*.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- Apakah faktor-faktor motivasi kebutuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar
- Apakah setiap faktor-faktor motivasi kebutuhan tersebut memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar

### **1.3 Hipotesa**

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka hipotesa penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

- Bahwa faktor-faktor motivasi kebutuhan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar
- Bahwa setiap faktor-faktor motivasi kebutuhan tersebut memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan

### **1.4 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui apakah faktor-faktor motivasi kebutuhan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor motivasi kebutuhan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar

## 1.5 Kegunaan

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

- Sebagai masukan kepada pihak perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar dalam menentukan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja karyawan
- Sebagai bahan informasi kepada seluruh pihak dalam rangka pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum sebagai proses yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/peran bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistimatis dimana istilah "manajemen"nya mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia (Manullang, 1992)

Agus (1992) memberikan definisi bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Umar (2001) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas MSDM untuk mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi tiga fungsi yaitu fungsi manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian ; fungsi operasional : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja ; fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2001). Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Basir, 1999).

Hadari (2001) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia difungsikan untuk menggerakkan SDM agar produktivitasnya tinggi, baik berupa barang dan/atau jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus membantu manajemen bidang lainnya, dalam menegakkan disiplin kerja, meningkatkan motivasi kerja, menemukan dan mengembangkan metode/cara kerja yang efektif.

Dessler (1997) mengemukakan bahwa dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat bekerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja tetapi juga menyangkut pegawai yang mengolah faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi seperti halnya faktor produksi lainnya merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh organisasi dan menghasilkan keluaran (*output*). Pegawai baru yang belum



mempunyai keterampilan dilatih sehingga menjadi pegawai yang terampil, apabila dia diolah lebih lanjut dengan diberikan pengalaman dan motivasi dia akan menjadi pegawai yang matang.

As'ad (2000) mengemukakan bahwa, makin besar suatu organisasi dan makin banyak pegawai yang bekerja didalamnya, makin besar kemungkinan timbulnya permasalahan manusia. Olehnya itu pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi, dan dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan para karyawan, maka perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan karyawan yang telah dilaksanakan oleh para karyawan.

## 2.2 Pengertian Motivasi

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan motivasi. Salah satunya adalah Cascio dalam Umar (2001) yang mendefinisikan sebagai *"a force that results from individual's desire to satisfy there needs (e.g. hunger, thirsts and social approval)"* yang dapat diartikan bahwa motivasi sebagai sebuah kekuatan yang dihasilkan dari maksud individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan seperti rasa lapar, haus, dan kebutuhan sosial lainnya.

✓ Emil (1991) mengemukakan bahwa motivation atau motivasi berasal dari kata latin yang artinya "menggerakkan". Selanjutnya dikemukakan bahwa kata motivation sama juga maksudnya dengan *actuation*. Menurut kamus Webster, kata *actuating* berarti menggerakkan supaya bertindak atau bekerja ; menggerakkan atau memberi

ilham supaya melakukan kegiatan. Dari sudut pengertian manajemen, kata *actuating* atau *motivating* dimaksudkan untuk menggerakkan atau menuntun orang supaya bekerja. Menuntun merupakan proses untuk mempengaruhi sekelompok orang supaya mereka berusaha mencapai tujuan organisasi.

Simamora (1997) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu paling mendasar yang ada dalam diri setiap manusia yang mempengaruhi segala aktivitasnya. Lanjut dikemukakan bahwa, dalam organisasi perusahaan motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan.

Gitosudarmo dan Sudita (1997) mengemukakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut : *Pertama*, munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan (*tention*) dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu. *Kedua*, seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut. *Ketiga*, seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya. *Keempat*, penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan.

*Kelima*, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan. *Keenam*, akhirnya seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu dirasakan.

✓ Martoyo (1998) mengemukakan bahwa motivasi sesungguhnya adalah pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

✓ Siagian (1999) mendefinisikan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

✓ Sedangkan menurut Handoko (2000), bahwa motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individual untuk kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Selanjutnya Ravianto (1985) mengemukakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk

*Kelima*, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan. *Keenam*, akhirnya seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu dirasakan.

✓ Martoyo (1998) mengemukakan bahwa motivasi sesungguhnya adalah pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

✓ Siagian (1999) mendefinisikan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

✓ Sedangkan menurut Handoko (2000), bahwa motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individual untuk kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Selanjutnya Ravianto (1985) mengemukakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk

memenuhi kebutuhan individual. Motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001).

✓ Hellriegel dan Slocum dalam Sujak (1990) mengemukakan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi, yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Dalam rangka mendorong tercapainya produktivitas kerja yang optimal manajer organisasi harus mempertimbangkan hubungan ketiga faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap perilaku individu.

### 2.3 Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Martoyo (1998) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Selanjutnya dikemukakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Gitosudarmo dan Sudita (1997) mengemukakan bahwa teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu teori kepuasan (*content theories*) dan teori proses (*process theories*). Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan. Lebih jauh Umar (2001) mengemukakan tentang kedua teori motivasi tersebut yaitu :



## 1. Teori Motivasi Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu kepada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Teori Kepuasan (*Content Theory*) ini yang dikenal antara lain :

- Teori Motivasi Klasik dari Taylor  
Menurut teori ini, motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanya dapat mempertahankan kelangsungan hidup.
- Teori Hierarki Kebutuhan (*Need Hierarchi*) dari Abraham Maslow  
Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun non materil. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Urutan Jenjang terendah sampai pada jenjang tertinggi adalah kebutuhan fisik (fisiologis), rasa aman, sosialisasi, penghargaan, dan aktualisasi diri.
- Teori Dua Faktor (*Two Factors*) dari Frederick Herzberg

- Teori Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah :

- Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)
  - Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*)
  - Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alderfer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan Abraham Maslow dan menurut para ahli dianggap lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris. Alderfer dan Maslow sependapat bahwa orang cenderung meningkat hierarki kebutuhannya sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan dibawahnya. Akan tetapi Alderfer tidak yakin atau tidak sependapat dengan Maslow, bahwa suatu kebutuhan harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum tingkat kebutuhan diatasnya muncul. Teori ini mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- Kebutuhan akan keberadaan (*Existence*)
- Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness*)
- Kebutuhan akan kemajuan (*Growth*)

## 2. Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang

akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada tiga macam Teori Motivasi Proses yang terkenal, yaitu :

- Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaan itu.

Teori ini didasarkan kepada 3 komponen, yaitu :

- Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku
- Nilai (*Valence*), merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu
- Pertautan (*Instrumentality*), yaitu besarnya probabilitas ; jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya

- Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta obyektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat.

- Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.



Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa ada lima teori motivasi kerja yang populer saat ini, yaitu :

*1. Teori kebutuhan*

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya. Lebih lanjut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, perilaku pegawai tak dapat dipahami tanpa memahami kebutuhannya.

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai

4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki (tingkatan) kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida seperti yang terlihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow**

Selanjutnya Maslow dalam Sedarmayanti (1995) mengemukakan bahwa orang dewasa (karyawan bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen rasa aman, 50 persen kebutuhan sosial, 40 persen kebutuhan penghargaan, dan 15 persen kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika

kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pimpinan akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja karyawan.

Dalam studi motivasi lainnya, Mc Cleland dalam Mangkunegara (2000) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu :

- *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi, cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain

## 2. *Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer*

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

1. *Existensi needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisika dari eksistensi pegawai, seperti makan dan minum , pakaian bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja.
2. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam beinteraksi pada lingkungan kerja.
3. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

## 3. *Teori insting*

Menurut Mangkunegara (2000), teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori Darwin yang berpendapat bahwa tindakan yang inteligent merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

## 4. *Teori Drive*

Teori ini dikembangkan oleh woodworth sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan, motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

## 5. Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi, lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai. Perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu

### 2.4 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2000), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Walker (1992), kinerja ditentukan oleh upaya dan kemampuan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan secara obyektif. Oleh karena itu karyawan sebagai aset perusahaan diharapkan oleh manajemen suatu sikap mental karyawan yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi, bagaimana kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan kerajinannya, sikap terhadap perusahaan maupun terhadap sesama karyawan yang tercermin dalam kemampuan memupuk kerjasama yang baik.

Simamora (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Lanjut dikemukakan bahwa

penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut.

Oleh Mc Clelland dalam Mangkunegara (2000) dikemukakan bahwa ada enam karakteristik karyawan yang memiliki motif berprestasi yaitu pertama, memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi. Kedua, berani mengambil resiko. Ketiga, memiliki tujuan yang realistis. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang merealisasikan tujuannya. Kelima, memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Larsen dalam Sedarmayanti (1995) menyatakan bahwa unjuk kerja/kinerja (*job performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan *output* yang tinggi. Oleh karena itu untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memikirkan mereka bekerja optimal. Lebih lanjut dikemukakan oleh Sedarmayanti (1995), bahwa menurut Erich dan Gilmore, ciri-ciri individu yang produktif adalah :

- Tindakan konstruktif
- Percaya diri
- Mempunyai rasa tanggung jawab
- Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- Mempunyai pandangan kedepan
- Mampu menyelesaikan persoalan
- Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
- Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan
- Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

## **2.5 Keterkaitan Motivasi Terhadap Kinerja**

Menurut Gomes (2001), perbaikan produktivitas kerja berkaitan langsung dengan motivasi karyawan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Hasibuan (2001) bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan dengan kata lain bahwa kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

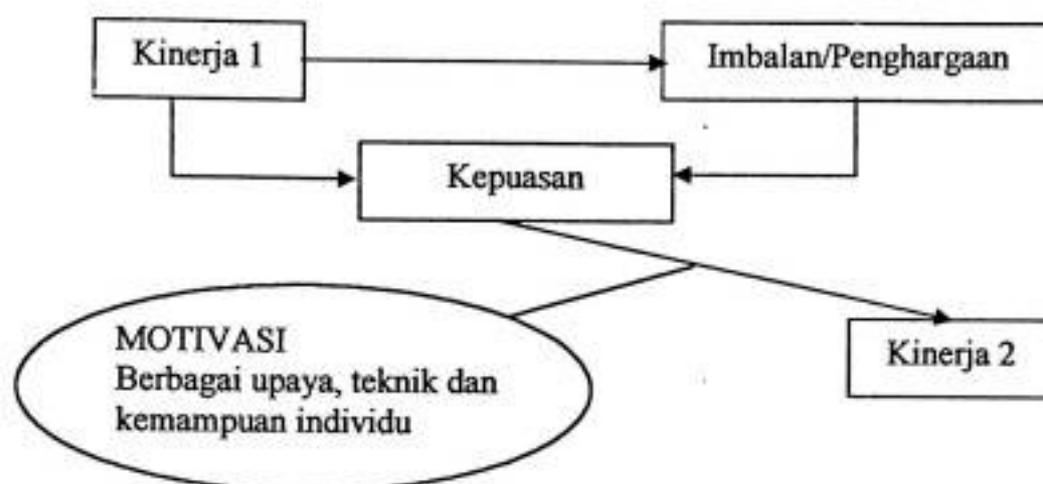
Djati (1996) menyatakan bahwa keterkaitan motivasi terhadap kinerja/produktivitas adalah sebagai berikut :

- Produktivitas kira-kira 90 % tergantung prestasi kerja tenaga kerja, yang 10 % bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah
- Prestasi tenaga kerja itu sendiri untuk 80 % - 90 % tergantung motivasinya untuk bekerja, dan yang 10 % - 20 % tergantung kepada kemampuannya.
- Motivasi si pekerja itu sendiri 50 % tergantung pada kondisi sosial, 40 % tergantung kepada kebutuhan-kebutuhannya, dan yang 10 % tergantung kepada kondisi-kondisi fisik.

Atas dasar uraian ini maka dapat dikemukakan bahwa, motivasi dapat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja seseorang. Motivasi akan mendorong semangat-semangat individu untuk bekerja keras dan antusias, dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan serta dukungan kuat dari organisasi dalam meningkatkan prestasinya sesuai yang diharapkan. Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan agar lebih mampu mengerjakan pekerjaan, memelihara dan bahkan meningkatkan gairah kerja melalui pemenuhan tingkatan kebutuhan yang selalu diharapkan (Simamora, 1997).

Walker (1992), berpendapat bahwa penghargaan atas kinerja karyawan akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap karyawan itu sendiri akan tetapi dengan adanya motivasi diri untuk bekerja lebih baik maka kinerja akan lebih baik lagi.

Keterkaitan antara pemberian motivasi terhadap kinerja digambarkan oleh Walker seperti yang terlihat pada Gambar 2 berikut.



**Gambar 2. Keterkaitan antara motivasi terhadap kinerja**

Dari berbagai pendapat ahli serta uraian yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja.

Untuk teori motivasi Maslow secara umum mudah dipahami karena pemisahan tingkat kebutuhan yang diperlukan berdasarkan kedudukan dan jabatan seseorang sangat jelas. Oleh karena itu sangat cocok digunakan untuk memotivasi semua tingkatan karyawan.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai Tanggal 1 Juni 2002 sampai dengan Tanggal 1 Agustus 2002 yang bertempat pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar Jalan Ir. Soetami Km. 17 Makassar.

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Sedangkan penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*Purposive Sampling*) dengan alasan bahwa PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cabang Makassar adalah perusahaan yang bergerak dibidang peternakan yang terbesar di Makassar, sudah cukup lama beroperasi dan memiliki jumlah karyawan yang banyak.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cabang Makassar. Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang dari keseluruhan jumlah populasi yang berjumlah 50 orang. Dasar pertimbangan sehingga sampel digunakan sebanyak 40 orang adalah sesuai dengan pendapat Umar (2001) bahwa untuk penelitian deskriptif korelasional dengan jumlah populasi dibawah 100 orang maka jumlah sampel yang digunakan adalah minimal 30.

Pengambilan sampel dilakukan secara acak proportional (*Proportional Random Sampling*), dimana anggota populasi sebelumnya dibagi dalam delapan



bagian yaitu bagian penjualan, bagian pergudangan, bagian keamanan (*security*), bagian teknisi, bagian keuangan, bagian staff, bagian umum, dan bagian layer farm. Kemudian dari delapan bagian yang telah ditentukan tersebut kemudian diambil masing-masing sampel secara proportional. Penentuan anggota sampel dihitung berdasarkan rumus :

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{\text{Jumlah populasi dalam tiap bagian}}{\text{Jumlah populasi secara keseluruhan}} \times \text{ukuran sampel}$$

Jumlah masing-masing anggota sampel dari tiap bagian tersebut adalah :

1. Bagian penjualan sebanyak 4 orang

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{4}{50} \times 40 = 3,2$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 3 orang

2. Bagian pergudangan sebanyak 7 orang

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{7}{50} \times 40 = 5,6$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 6 orang

3. Bagian keamanan (*security*) sebanyak 12 orang

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{12}{50} \times 40 = 9,6$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 10 orang

4. Bagian teknisi sebanyak 4 orang

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{4}{50} \times 40 = 3,2$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 3 orang

5. Bagian keuangan sebanyak 2 orang

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{2}{50} \times 40 = 1,6$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 2 orang

6. Bagian staff sebanyak 4 orang

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{4}{50} \times 40 = 3,2$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 3 orang

7. Bagian umum sebanyak 2 orang

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{2}{50} \times 40 = 1,6$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 2 orang

8. Bagian *layer farm* sebanyak 14 orang

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{14}{50} \times 40 = 11,2$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 11 orang

Pengambilan sampel pada setiap bagian tersebut dilakukan secara acak, dimana setiap anggota populasi sebelumnya diberikan nomor undian lalu diadakan penarikan. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling tanpa pengembalian* dimana anggota populasi yang telah terambil untuk dijadikan anggota sampel tidak disimpan kembali ke dalam populasi, dengan demikian setiap anggota populasi hanya mempunyai peluang terambil satu kali.

### 3.3 Rancangan Penelitian

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kualitatif (data berskala ordinal) sedangkan alat uji yang digunakan adalah analisa regresi yang mensyaratkan data minimal bersifat interval, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2002) bahwa untuk menggunakan analisa statistik regresi, maka data minimal tersusun dalam skala interval.

Karena terdapat perbedaan skala antara data penelitian dengan analisa yang digunakan, maka diadakan transformasi dari data berskala ordinal menjadi data berskala interval dengan menggunakan *methode of successive interval*. Menurut Al Rasyid (1993), langkah-langkah untuk mentransformasikan data ordinal ke skala interval dengan menggunakan metode *successive interval* adalah sebagai berikut :

1. Memperhatikan setiap item pertanyaan
2. Untuk setiap item dihitung frekuensi jawaban (f), beberapa responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5
3. Menentukan proporsi (p) dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden
4. Menghitung proporsi kumulatif
5. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Menentukan nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai Z dengan rumus :

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{density.at.lower.limit} - \text{density.at.upper.limit})}{(\text{area.underupper.limit} - \text{area.under.lower.limit})}$$

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua, yaitu :

1. Data Primer, yaitu data yang diambil dari hasil wawancara langsung dengan karyawan perusahaan, data yang diperoleh dari perusahaan dan data hasil kuisisioner yang dibagikan sebelumnya kepada karyawan perusahaan yang dijadikan objek pada penelitian ini
2. Data Sekunder, yaitu data yang terkait dengan penelitian yang diperoleh dari buku dan sumber kepustakaan lainnya.

### **3.5 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden tentang motivasi kerja dan kinerja.

Kuisisioner yang akan diberikan terlebih dahulu diuji kesahihan dan keandalannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **- Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Dengan kata lain, suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Singarimbun, 1989)



#### - Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun, 1989)

### 3.6 Analisa Data

Untuk menganalisis data yang telah terkumpul, digunakan teknik analisis dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dengan landasan teori yang dipakai melalui uraian-uraian secara sistematis, sedangkan metode kuantitatif menggunakan uji statistik.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dikembangkan dari Hellriegel dan Slocum (1989) dalam Sujak (1990) yang mendeskripsikan tingkat motivasi karyawan berdasarkan kebutuhannya dalam sebuah Instrumen Diagnosis Motivasi Kerja yang disusun dalam bentuk kuisisioner. Jawaban dari kuisisioner tersebut kemudian dicocokkan dengan angka-angka yang ada dalam tabel seperti yang terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Instrumen Diagnosis Motivasi Kerja**

	Kolom 1	Kolom 2	Kolom 3	Kolom 4	Kolom 5
1)	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1
6)	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1
11)	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1
16)	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1	A = 5 B = 4 C = 3 D = 2 E = 1
Jumlah =					

Jenis Kebutuhan	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan Penghargaan	Kebutuhan Aktualisasi Diri
--------------------	-------------------------	-----------------------	---------------------	--------------------------	----------------------------------

**Kriteria Penilaian :**

- Total skor 18 > = Sangat penting
- Total skor 13 – 17 = Cukup penting
- Total skor 9 - 12 = Tidak begitu penting

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas/independent (Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri) terhadap variabel terikat/dependent (kinerja karyawan), digunakan Analisis Regresi Berganda (Supranto, 1983)

Rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja karyawan
$b_0$	=	Intersep
$b_1b_2b_3b_4b_5$	=	Koefisien Regresi Parsial untuk $X_1X_2X_3X_4X_5$
$X_1$	=	Kebutuhan fisiologis
$X_2$	=	Kebutuhan keamanan
$X_3$	=	Kebutuhan sosial
$X_4$	=	Kebutuhan penghargaan
$X_5$	=	Kebutuhan aktualisasi diri
e	=	Kesalahan Pengganggu

## 3. Melakukan Uji - F (*F test*)

Maksud dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas (secara keseluruhan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau tidak. Bentuk pengujiannya adalah membandingkan nilai F yang ada pada tabel statistik (Wijaya, 2000). Uji-F digunakan dalam pengujian hipotesis pertama.

Rumus :

$$F_h = \frac{JKR/k}{JKG/(n-k-1)}$$

Keterangan :

JKR = Jumlah Kuadrat Regresi

JKG = Jumlah Kuadrat Galat

K = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya nilai pengamatan

Hipotesis :

$H_0$  = menyatakan bahwa variabel bebas (prediktor X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (respon Y)

$H_1$  = menyatakan bahwa variabel bebas (prediktor X) berpengaruh terhadap variabel terikat (respon Y)

Wilayah kritik :

- Jika F hitung lebih besar dari F tabel, pada taraf signifikansi 5 %, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Jika F hitung lebih kecil dari F tabel, pada taraf signifikansi 5 %, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

#### 4. Melakukan Uji - t (*t test*)

Uji t digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$ ) secara parsial dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Uji-t digunakan dalam pengujian hipotesis kedua.

Rumus :

$$t \text{ hit} = \frac{\text{Koefisien Regresi}}{\text{Standar Error}}$$



Hipotesis :

$H_0$  = menyatakan bahwa semua variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$ )  
memberikan pengaruh yang sama terhadap variabel terikat ( $Y$ )

$H_1$  = menyatakan bahwa semua variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$ )  
memberikan pengaruh yang berbeda terhadap variabel terikat ( $Y$ )

Wilayah kritik :

- Jika  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, pada taraf signifikansi 5 %, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Jika  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel, pada taraf signifikansi 5 %, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

## 5. Analisis Korelasi

Koefisien korelasi  $R$  menunjukkan besarnya derajat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sedangkan nilai  $R^2$  menunjukkan koefisien determinasi yaitu seberapa persen perubahan variabel terikat diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

$$R^2 = \frac{\text{Jumlah Kuadrat Regresi}}{\text{Jumlah Kuadrat Total}}$$

$$R = \sqrt{R^2}$$

### 3.7 Konsep Operasional

Konsep operasional yang merupakan definisi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Responden adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cabang Makassar
2. Motivasi adalah faktor paling mendasar yang terdapat dalam diri seorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu
3. Motivasi kebutuhan adalah faktor yang menyebabkan seorang individu beraktivitas atau melakukan sesuatu karena dilandasi keinginan untuk memenuhi kebutuhannya
4. Motivasi karyawan adalah daya pendorong yang ada dalam diri seorang karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut bersedia melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
5. Prestasi kerja adalah hasil nyata yang diperoleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya
6. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Karyawan (X) yang didasarkan pada Teori Motivasi Kebutuhan menurut Abraham Maslow yaitu kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), kebutuhan keamanan ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ), dan kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ).

7. Variabel terikat/dependet (Y) yaitu kinerja karyawan

Merupakan prestasi kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cabang Makassar atas kemampuan melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, indikator yang digunakan adalah ketepatan waktu kerja, ketelitian selama bekerja, kemampuan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, kemampuan bekerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan, kemampuan menjalankan instruksi atasan secara cepat, kerajinan selama bekerja, pemanfaatan waktu kerja secara baik, kerjasama antar karyawan, dan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan

8. Variabel bebas/independent (X) yaitu tingkat kebutuhan yang terdiri dari :

8.1 Kebutuhan fisiologis ( $X_1$ )

Merupakan pernyataan responden yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan dasar. Kebutuhan ini terpenuhi melalui upah/gaji yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- Kepuasan atas gaji yang diberikan
- Kondisi kerja yang menyenangkan
- Waktu istirahat
- Tunjangan yang diberikan kepada keluarga

8.2 Kebutuhan keamanan ( $X_2$ )

Merupakan kebutuhan akan kondisi aman dan tentram, bebas dari rasa takut akan penghidupannya dimasa yang akan datang dan adanya jaminan akan

pekerjaan bila terjadi sesuatu atas dirinya. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- Keselamatan kerja
- Keamanan dalam penggunaan peralatan kerja
- Lingkungan kerja
- Program asuransi

### 8.3 Kebutuhan sosial ( $X_3$ )

Merupakan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan rasa memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

Indikatornya adalah sebagai berikut :

- Kebebasan dalam bekerja
- Hubungan dengan pimpinan
- Kebutuhan bekerja dalam satu tim
- Hubungan dengan karyawan lain

### 8.4 Kebutuhan penghargaan ( $X_4$ )

Merupakan pemberian penghargaan oleh atasan atas prestasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- Kemauan untuk maju
- Pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja

- Promosi jabatan
- Kepercayaan dan tanggung jawab

#### 8.5 Kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ )

Merupakan kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta mengembangkan diri ditempat dimana dia bekerja. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- Aktivitas pekerjaan yang bisa membahagiakan
- Keberanian dalam bekerja
- Keinginan untuk menunjukkan potensi diri
- Kesempatan dalam mengembangkan diri

9. Penilaian terhadap variabel dependent/terikat yaitu kinerja karyawan (Y) didasarkan pada jawaban kepala divisi yang menjadi atasan langsung karyawan yang dijadikan sampel. Pengukuran dilakukan dengan cara menguraikan indikator-indikator variabel dalam bentuk item-item pertanyaan yang disusun dalam kuisioner dengan bobot nilai (skor) jawaban 1 – 5. Jawaban tersebut digolongkan dalam beberapa kategori yang didasarkan pada skala likert dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Selalu = 5
- b. Sering = 4
- c. Jarang = 3
- d. Sangat Jarang = 2
- e. Tidak Pernah = 1

Untuk memperoleh nilai total variabel dependent/terikat tersebut adalah dengan menjumlahkan nilai-nilai dari item pertanyaan dan kemudian dibagi dengan jumlah item pertanyaan.

10. Penilaian terhadap variabel independen/bebas yaitu kebutuhan karyawan (X) didasarkan pada jawaban karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengukuran dilakukan dengan cara menguraikan indikator-indikator variabel dalam bentuk item-item pertanyaan yang disusun dalam kuisisioner dengan bobot nilai (skor) jawaban 1 – 5. Jawaban tersebut digolongkan dalam beberapa kategori yang didasarkan pada skala likert dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Benar sekali = 5
- b. Pada umumnya benar = 4
- c. Sebagian benar = 3
- d. Sedikit benar = 2
- e. Tidak benar dan tidak tepat = 1

Untuk memperoleh nilai total variabel independent/bebas tersebut adalah dengan menjumlahkan nilai-nilai dari item pertanyaan dan kemudian dibagi dengan jumlah item pertanyaan.

## BAB IV KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak pada Industri Makanan Ternak. Pada awal berdirinya tahun 1971 perusahaan ini hanya memproduksi pellet, kemudian seiring dengan perkembangan perunggasan di Indonesia, PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. selalu memacu diri dengan mengembangkan usahanya baik dari segi jenis produk maupun wilayah pemasarannya.

Saat ini PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. telah memproduksi pakan ternak dengan merek antara lain Comfeed, Benefeed dan Ransum sp. Selain makanan ternak PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. juga mengelolah industri pembibitan dibawah naungan PT. Multibreeder Adimara Indonesia, industri processing/pengelolaan produk unggas yang dikelola oleh PT. Ciomas Adisatwa dan industri Perudangan. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. telah memiliki empat buah pabrik pakan ternak yang terletak di Surabaya, Tangerang, Medan dan Lampung.

Pada tahun 1994, PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. membuka perwakilan di Makassar. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. sebelum membuka perwakilan di makassar, bekerja sama dengan UD. Harapan untuk memasarkan pakan merek COMFEED di Sulawesi Selatan dan sekitarnya. Perwujudan dari kerja sama tersebut PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. menempatkan seorang Technical service di

Makassar untuk membantu agen dalam pemasaran. Pada tahun yang sama, PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. selain memasarkan pakan ternak merek COMFEED juga mulai memasarkan pakan merek BENEFEEED dan Ransum Sp. Pakan merek COMFEED tetap ditangani langsung UD Harapan, sedangkan merek BENEFEEED pemasarannya dilakukan langsung oleh perwakilan di Makassar. Hal ini dimaksudkan untuk memperlancar arus dan memperpendek jalur distribusi pemasaran untuk meningkatkan volume penjualan dan efisiensi biaya pemasaran.

Pada tanggal 25 Maret 1998 PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. perwakilan Makassar menambah atau membuka divisi trading (pembelian jagung). Dimana perusahaan mengadakan pembelian jagung dari petani atau pedagang perantara. Jagung dibeli dengan tujuan utamanya memenuhi permintaan perusahaan pusat. Seiring dengan pembukaan divisi jagung tersebut pada tanggal 12 Oktober 1998 dikembangkan pula divisi kemitraan, dimana perusahaan sebagai inti membina peternak sebagai plasma.

#### **4.2 Letak dan Luas Perusahaan**

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar terletak di jalan Ir. Soetami Km. 17 Makassar dengan luas 2,3 hektar yang dipagari oleh tembok yang sekaligus berfungsi sebagai pembatas tanah milik perusahaan.

Letak PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar berada di poros jalan tol yang merupakan jalur transportasi darat yang baik dan lancar sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh

perusahaan. Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo ( 1997), bahwa faktor-faktor yang penting mengenai letak suatu perusahaan yaitu wilayah yang akan dilayani, daya serap pasar, sumber daya manusia, sumber daya alam, metode pengangkutan dan faktor yang berpengaruh untuk jangka panjang seperti stabilitas ekonomi dan komposisi penduduk.

### **4.3 Struktur Organisasi**

Dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan perlu diperhatikan struktur organisasi yang baik, yang mutlak diperlukan dalam manajemen organisasi perusahaan. Untuk menjamin terlaksananya kegiatan-kegiatan yang baik dan efisien, maka perlu adanya pembagian tugas (job description). Struktur organisasi ditetapkan sebagai dasar penerapan wewenang dan tanggung jawab serta tata kerja dalam perusahaan. Ia sebagai mekanisme formal dalam pengendalian pengelolaan perusahaan yang menunjukkan kerangka kerja dan susunan perwujudan pola setiap hubungan fungsi-fungsi bagian atau posisi perusahaan.

Untuk menunjang kegiatan operasional organisasi perusahaan maka diperlukan suatu struktur organisasi dimana masing-masing pihak akan tahu tentang wewenang dan tanggungjawabnya sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun struktur organisasi PT. Japfa comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar dapat dilihat pada Gambar 3.



Berdasarkan struktur organisasi PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar, maka dapat dikatakan bahwa struktur organisasi perusahaan mengikuti prinsip organisasi fungsional yang terdiri dari tiga divisi usaha perusahaan dan setiap divisi mengikuti prinsip organisasi lini dan staf, dimana terdapat pengawasan secara langsung dalam spesialisasi pada organisasi perusahaan, yang dengan demikian setiap kepala divisi bertanggungjawab terhadap kegiatan yang menjadi wewenangnya dan mendelegasikan tugas kepada staf atau karyawan yang menjadi bawahannya.

Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam organisasi tersebut sebagai berikut :

a. Kepala Perwakilan (Branch Manager)

Bertanggung jawab terhadap aktivitas perusahaan perwakilan Makassar baik internal maupun eksternal

b. Wakil Kepala (Asst. Branch Manager)

Bertanggung jawab mengurus dan menjaga perusahaan serta tugas lain dan mengambil alih tugas kepala perwakilan apabila berhalangan.

c. Personalia dan Ga. Officer

Bertanggung jawab terhadap masalah kepegawaian dan administrasi perkantoran perusahaan .

d. Kepala Keuangan

Bertanggung jawab terhadap keuangan dan mengetahui penerimaan dan pengeluaran sehubungan dengan aktivitas penjualan .

#### e. Teknik

Bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan-kegiatan perusahaan bagian produksi :

Pada perusahaan PT . Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar ini terbagi atas tiga divisi usaha kerja , yaitu :

##### 1. Ternak Divisi Makanan

- Gudang : bertugas dalam menertibkan arus masuk dan keluar barang melalui bukti surat jalan dan bertanggung jawab terhadap stock barang
- Pemasaran/Tehcnical Service : bertugas memasarkan pakan, memantau persaingan competitor pemasaran dan bertanggung jawab terhadap laporan yang diberikan kepada pusat perusahaan dalam rangka perbaikan dan peningkatan produksi di masa akan datang
- Pembukuan : bertugas membuat faktur, kredit nota dan debit nota
- Penagihan : bertugas atas kelancaran penagihan beserta penerimaan tagihan dan dokumentasi serta bertanggung jawab atas cek atau giro yang diterima
- Administrasi Penjualan : bertugas atas pengumpulan, pencatatan, penyimpanan laporan penjualan yang bersifat rutin serta pengiriman laporan penjualan yang tepat ke kantor pusat

##### 2. Divisi Jagung

- Opr Quality Control : bertugas mengukur kadar kualitas jagung dari produsen atau petani sebelum dimasukkan ke Dryer

- Pembukuan : bertugas mencatat stok barang yang masuk dan stok barang yang keluar serta membuat faktur, nota kredit dan debet nota
- Pembelian : bertugas mencari daerah produsen/penghasil jagung untuk memenuhi kebutuhan pabrik akan bahan baku jagung
- Produksi (Dryer) : bertugas dalam kegiatan operasional mesin pengering jagung
- Ass. Ops gudang : bertugas membantu kegiatan yang perlu di gudang
- Kerani : bertugas mengatur dan bertanggung jawab terhadap bongkar muat barang serta membantu kepala gudang dalam pelaksanaan administrasi pembukuan gudang.

### 3. Kemitraan :

- Kepala Unit : bertanggung jawab atas kegiatan aktivitas perusahaan PT. Pritama Karya Perwakilan Makassar dengan mitra usaha
- Accountant : bertugas melakukan pencatatan jurnal memorial atas transaksi-transaksi tunai dan kredit, memeriksa kesesuaian jurnal kas, registrasi kas dengan daftar kas harian serta kode pembukuan dan bukti pembukuannya
- Logistik : bertugas mengolah data-data yang terkumpul (data penukaran dan realisasi penjualan, persediaan dan status pembelian) dalam bentuk order ke pusat sesuai dengan kebutuhan
- Administrasi Marketing : bertugas memantau setiap kegiatan penjualan juga perkembangan pasar yang berhubungan dengan kegiatan produksi

- Administrasi Produksi : bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan produksi.

#### 4.4 Tenaga Kerja Perusahaan

Faktor tenaga kerja/karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting untuk membangun dan mengembangkan usaha dan perusahaan. Karena dengan tenaga kerja yang berkualitas dan dedikasi yang tinggi akan mampu bekerja secara profesional dan produktif . Pemanfaatan tenaga kerja yang optimal akan memberikan kontribusi yang baik bagi usaha.

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar dalam manajemen Tenaga Kerjanya (TK), tidak hanya berusaha menghimpun tenaga kerja yang berbakat tetapi berusaha mengembangkan mereka, melatih, dan mengusahakan mereka untuk tetap betah bekerja dalam perusahaannya dalam jangka waktu yang cukup lama. Pada intinya perusahaan ini berusaha merekrut, membina dan mempertahankan karyawannya.

Untuk menetapkan angkatan kerja perusahaan yang handal, penuh motivasi dan berdedikasi tinggi dibutuhkan rencana yang cukup matang dan komprehensif. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar dalam hal perekrutan dan pembinaan tenaga kerja disesuaikan dengan rencana kerja dan anggaran perusahaan secara menyeluruh. Untuk lebih jelasnya keadaan dan jumlah tenaga kerja/karyawan PT. Japfa Comfeed Perwakilan Makassar terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Susunan Keadaan dan Jumlah Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar**

No.	Jabatan	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Branch Manager	Magister	1
2	Asisten Branch Manager	Magister	1
3	Kepala Keuangan	Sarjana	1
4	Kepala Personalia dan GA	Sarjana	1
5	Teknisi	STM/SMA	4
6	Bagian Penjualan	Sarjana	4
7	Bagian Pergudangan	Sarjana	7
8	Bagian Keamanan/Security	SMA	12
9	Bagian Keuangan	Sarjana/Magister	2
10	Staf	SMA	4
11	Bagian Umum	Diploma/SMA	2
12	Bagian Layer Farm	Sarjana/SMA	14
<b>Jumlah</b>			<b>53</b>

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Perwakilan Makassar, 2002

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa perekrutan dan penempatan karyawan pada suatu jabatan atau pekerjaan disesuaikan dengan skill/jenjang pendidikan dari para karyawan dan juga kebutuhan dari pada perusahaan. Di mana PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Perwakilan Makassar dalam penempatan karyawannya pada suatu pekerjaan sangat memperhatikan ciri khusus pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan, tugas pokok, syarat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, batas usia dan lain-lain.

Pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja dari pada karyawannya, sangat memperhatikan hal-hal yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan, seperti suasana atau lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Di samping itu untuk menjaga semangat kerja karyawan agar tidak merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaannya maka sekali-kali diadakan rekreasi dan olahraga untuk karyawan. Dan yang paling penting pihak perusahaan senantiasa memikirkan dan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dengan harapan bahwa setiap karyawan dapat bekerja secara profesional..

#### **4.5 Fasilitas - Fasilitas Perusahaan**

Salah satu faktor yang mendukung kelancaran dan keberhasilan dalam menjalankan suatu aktivitas perusahaan adalah tersedianya fasilitas-fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Fasilitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut menjadi syarat mutlak dalam melakukan kegiatan operasionalisasi dalam perusahaan. Karena dapat dibayangkan sumber daya manusia yang terbangun yang tanpa didukung oleh ketersediaan fasilitas dalam perusahaan tentunya tidak akan mampu bekerja secara optimal.

Dalam menjamin kelancaran aktivitas perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Perwakilan Makassar, maka pihak perusahaan mengadakan berbagai fasilitas yang diperlukan dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan tersebut. Dalam hal fasilitas-fasilitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Fasilitas yang dimiliki oleh PT. Jafpa Comfeed Indonesia Tbk. Perwakilan Makassar**

No	Jenis Fasilitas	Jumlah (Unit)
1.	Gedung	2 Unit
2.	Rumah Ibadah	1 Unit
3.	Kantor	3 Unit
4.	Rumah Timbang	2 Unit
5.	Jembatan Timbang	2 Unit
6.	Dryer	3 Unit
7.	Komputer	9 Unit
8.	Telepon	9 Unit
9.	Pos Satpam	1 Unit
10	Gudang Pakan	2 Unit
11.	Kantin	1 Unit

Sumber : PT. Jafpa Comfeed Indonesia Tbk. Perwakilan Makassar, 2002

Berdasarkan Tabel 3, nampak bahwa fasilitas yang tersedia pada perusahaan PT. Jafpa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar telah memenuhi standar perusahaan dimana sebagian operasionalisasi perusahaan digunakan dengan sistem komputerisasi dan juga telah disediakan fasilitas pendukung seperti rumah ibadah dan kantin untuk karyawan.

Selain fasilitas tersedut di atas, PT. Jafpa Comfeed Indonesia Tbk. Perwakilan Makassar dilengkapi pula dengan adanya fasilitas administrasi, perlengkapan atau perabotan kantor, listrik, kendaraan dan berbagai fasilitas lainnya yang menunjang aktivitas perusahaan.

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 5.1.1 Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua bentuk yaitu pertama adalah untuk instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan menggunakan validitas konstruk (*construct validity*), yaitu pengujian validitas untuk mengetahui apakah item-item atau butir-butir pertanyaan betul-betul mengukur konsep yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2002), bahwa untuk menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgement experts*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Langkah-langkah yang dilakukan pada pengujian validitas konstruk ini adalah :

1. Mencari definisi konsep tentang kinerja karyawan dan parameter penilaian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli atau pakar yang tertulis dalam literatur
2. Menyusun definisi konsep tersebut dalam sebuah kerangka definisi
3. Mendiskusikan kerangka definisi tersebut kepada ahli-ahli yang berkompeten
4. Menjabarkan kerangka definisi tersebut dalam bentuk pertanyaan kuisisioner
5. Menanyakan definisi konsep tersebut kepada calon responden atau orang-orang yang memiliki karakteristik yang sama dengan responden.



Kedua adalah untuk instrumen yang digunakan dalam untuk menilai faktor-faktor motivasi kebutuhan karyawan menggunakan validitas eksternal (*external validity*) yaitu menggunakan instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para ahli/pakar sebelumnya. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah model analisis ini dikembangkan dari Hellriegel dan Slocum (1989) dalam Sujak (1990) yang mendeskripsikan tingkat motivasi karyawan berdasarkan kebutuhannya dalam sebuah *Instrumen Diagnosis Motivasi Kerja* yang disusun dalam bentuk kuisioner.

Jadi, validitas kuisioner yang terdiri dari 10 butir/item pertanyaan mengenai kinerja karyawan dan 20 butir/item pertanyaan mengenai faktor-faktor motivasi kebutuhan sudah dapat dikatakan valid.

### 5.1.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis dengan menggunakan Alpha Cronbach, berdasarkan pada jawaban responden. Cooper dan Emory (1995) menyatakan bahwa suatu kuisioner dikatakan reliabel (andal) apabila mempunyai korelasi positif dan nilai  $\alpha \geq 0,05$ . Dari hasil pengujian reliabilitas seperti yang terlihat pada Lampiran 6 diperoleh nilai alpha sebesar  $0,946 \geq 0,05$ , artinya instrumen yang digunakan sudah mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat, serta mampu menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel.

Berdasarkan kedua bentuk pengujian terhadap instrumen pengumpulan data penelitian tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan faktor-faktor motivasi kebutuhan pada penelitian ini dianggap layak untuk digunakan.

## 5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini diawali dengan uraian tentang deskripsi variabel-variabel penelitian, baik variabel terikat (*dependent variabel*) maupun variabel bebas (*independent variabel*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar. Sedangkan yang dimaksudkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan yang didasarkan pada Teori Motivasi Maslow yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil penelitian dibawah ini adalah merupakan gambaran tentang tanggapan karyawan mengenai beberapa indikator kebutuhan dan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh atasan langsung karyawan yang dijadikan responden tersebut yang kesemuanya telah dijabarkan sebelumnya dalam bentuk kuisisioner penelitian.

### 5.2.1 Kinerja Karyawan

Telah diuraikan sebelumnya mengenai unsur-unsur penilaian kinerja karyawan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi adalah tidak selamanya sama. Namun demikian, penilaian kinerja karyawan tidak pernah terlepas dari dua unsur utama yang menjadi tuntutan setiap perusahaan yaitu unsur kualitas (*quality*) dan

kuantitas (*quantity*) keluaran (*output*) yang dihasilkan. Pembahasan ini diperjelas dengan membagi unsur tersebut ke dalam beberapa kategori penilaian dan sekaligus sebagai indikator penilaian kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar

Pembagian beberapa indikator kinerja karyawan ini didasarkan pada beberapa definisi yang telah ada sebelumnya. Dari beberapa definisi tersebut kemudian dibagi dalam beberapa indikator penilaian kinerja, dan dari indikator itu kemudian disusun beberapa pertanyaan.

Indikator penilaian untuk kinerja karyawan yang dimaksud pada penelitian ini adalah : ketepatan waktu kerja, ketelitian selama bekerja, kemampuan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, kemampuan bekerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan, kemampuan menjalankan instruksi atasan secara cepat, kerajinan selama bekerja, pemanfaatan waktu kerja secara baik, kerjasama antar karyawan, dan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan.

Penilaian terhadap kinerja tidak dilakukan oleh masing-masing karyawan karena kemungkinan data yang diperoleh dipengaruhi oleh subjektivitas karyawan karena ada kecenderungan masing-masing karyawan untuk mengatakan bahwa kinerjanya baik sehingga penilaian terhadap kinerja ini dilakukan oleh atasan langsung masing-masing karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan data penelitian yang objektif yang akan mendukung akurasi data yang digunakan. Untuk mengetahui lebih jelas tentang kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.  
Perwakilan Makassar Menurut Atasan**

No	Indikator	Jawaban Kuisisioner									
		Selalu		Sering		Jarang		Sangat Jarang		Tidak Pernah	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Ketepatan waktu kerja	13	32,50	27	67,50	-	-	-	-	-	-
2	Ketelitian selama bekerja	11	27,50	29	72,50	-	-	-	-	-	-
3	Kemampuan bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	16	40,00	24	60,00	-	-	-	-	-	-
4	Kemampuan bekerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan	-	-	19	47,5	21	52,50	-	-	-	-
5	Kemampuan menjalankan instruksi secara cepat	11	27,50	28	70,00	1	2,50	-	-	-	-
6	Kerajinan selama bekerja	16	40,00	23	57,50	1	2,50	-	-	-	-
7	Pemanfaatan waktu secara baik	21	52,50	19	47,50	-	-	-	-	-	-
8	Kerjasama antar karyawan	19	47,50	21	52,50	-	-	-	-	-	-
9	Etika dalam menjalankan pekerjaan	26	65,00	14	35,00	-	-	-	-	-	-
10	Sikap terhadap perusahaan	26	65,00	12	30,00	2	5,00	-	-	-	-
	Rata-Rata	15,9	39,75	21,6	54,00	2,5	6,25	-	-	-	-

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2002



Data dari Tabel 4 diatas yang merupakan jawaban dari atasan langsung karyawan yang dinilai adalah gambaran tentang kinerja karyawan yang dianggap mewakili keseluruhan karyawan yang ada pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar. Proses penilaian terhadap kinerja karyawan hanya terbatas pada indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada Tabel 4, nampak bahwa kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar berdasarkan indikator ketepatan waktu kerja berjumlah 13 orang (32,5 %) dinyatakan selalu, 27 orang (67,5 %) dinyatakan sering, dan tidak ada yang dinyatakan jarang, sangat jarang dan tidak pernah.

Indikator ketelitian selama bekerja berjumlah 11 orang (27,5 %) yang dinyatakan selalu, 29 orang (72,5 %) dinyatakan sering, dan tidak ada yang dinyatakan jarang, sangat jarang dan tidak pernah.

Indikator kemampuan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan berjumlah 16 orang (40,00 %) dinyatakan selalu, 24 orang (60,00%) dinyatakan sering, dan tidak ada yang dinyatakan jarang, sangat jarang dan tidak pernah.

Indikator kemampuan bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan berjumlah 19 orang (47,50 %) dinyatakan sering, 21 orang (52,50 %) dinyatakan jarang, dan tidak ada yang dinyatakan selalu, sangat jarang dan tidak pernah.

Indikator kemampuan menjalankan instruksi secara cepat berjumlah 11 orang (27,50 %) dinyatakan selalu, 28 orang (70,00 %) dinyatakan sering, 1 orang (2,5%) dinyatakan jarang dan tidak ada yang dinyatakan sangat jarang dan tidak pernah.

Indikator kerajinan selama bekerja berjumlah 16 orang (40,00 %) dinyatakan selalu, 23 orang (57,50 %) dinyatakan sering, 1 orang (2,5 %) dinyatakan jarang dan tidak ada yang dinyatakan sangat jarang dan tidak pernah.

Indikator pemanfaatan waktu kerja secara baik berjumlah 21 orang (52,50 %) dinyatakan selalu, 19 orang (47,50 %) dinyatakan sering, dan tidak ada yang dinyatakan jarang, sangat jarang dan tidak pernah.

Indikator kerjasama antar karyawan berjumlah 19 orang (47,50 %) dinyatakan selalu, 21 orang (52,50 %) dinyatakan sering, dan tidak ada yang dinyatakan jarang, sangat jarang dan tidak pernah.

Indikator etika dalam menjalankan pekerjaan berjumlah 26 orang (65,00 %) dinyatakan selalu, 14 orang (35,00 %) dinyatakan sering, dan tidak ada yang dinyatakan jarang, sangat jarang dan tidak pernah.

Indikator yang terakhir yaitu sikap terhadap perusahaan berjumlah 26 orang (65,00 %) dinyatakan selalu, 12 orang (30,00 %) dinyatakan sering, 1 orang (5,00 %) dinyatakan jarang dan tidak ada yang dinyatakan sangat jarang dan tidak pernah.

Dari Tabel 4 juga terlihat bahwa perolehan skor penilaian untuk semua responden dengan menggunakan beberapa indikator penilaian kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya hampir sebagian besar berada pada posisi sering yaitu dengan angka rata-rata 21,6 atau sekitar 22 responden (54,0 %) dinyatakan sering

untuk semua indikator penilaian dan selanjutnya sebanyak yang dinyatakan selalu didapatkan angka rata-rata 15,9 atau sekitar 16 responden (39,75 %) sedangkan untuk yang dinyatakan jarang hanya sebesar 2,5 atau sekitar 2 responden (6,25 %) atau hampir dikatakan tidak ada sehingga dapat dinyatakan bahwa pada umumnya kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar rata-rata baik.

### 5.2.2 Kebutuhan Fisiologis

Tanggapan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar yang merupakan pandangan terhadap kebutuhan fisiologis dengan beberapa indikator yang telah disusun sebelumnya secara jelas terlihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Tanggapan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar Terhadap Kebutuhan Fisiologis**

No	Indikator	Jawaban Responden									
		Benar Sekali		Pada Umumnya Benar		Sebagian Benar		Sedikit Benar		T. Benar dan T. Tepat	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Kepuasan atas gaji	32	80	8	20	-	-	-	-	-	-
2	Kondisi kerja yang menyenangkan	28	70	12	30	-	-	-	-	-	-
3	Waktu istirahat	28	70	12	30	-	-	-	-	-	-
4	Tunjangan keluarga	26	65	14	35	-	-	-	-	-	-
	Rata-Rata	28,5	71,25	11,5	28,75	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2002

Jawaban responden atas kuisisioner seperti yang terlihat pada Tabel 5 hanyalah merupakan gambaran tentang bagaimana pandangan karyawan terhadap kebutuhan fisiologis dengan menggunakan beberapa indikator penilaian.

Dari Tabel 5 terlihat bahwa tanggapan karyawan terhadap kebutuhan fisiologis untuk indikator pertama yaitu tentang kepuasan atas gaji yang diberikan sebanyak 32 orang (80 %) menjawab benar sekali, 8 orang (20 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Untuk indikator kedua yaitu kondisi kerja yang menyenangkan sebanyak 28 orang (70 %) menjawab benar sekali, 12 orang (30 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Untuk indikator ketiga yaitu waktu istirahat sebanyak 28 orang (70 %) menjawab benar sekali, 12 orang (30 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Sedangkan untuk indikator keempat tentang tunjangan keluarga sebanyak 26 orang (65 %) menjawab benar sekali, 14 orang (35 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Tabel 5 memperlihatkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden tentang kebutuhan fisiologis sebesar 28,5 (71,25 %) atau sekitar 29 orang



menjawab benar sekali sedangkan yang menjawab pada umumnya benar sebanyak 11,5 (28,75 %) atau sekitar 12 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan fisiologis menjadi suatu hal yang dirasakan sangat penting oleh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sujak (1990) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam organisasi perusahaan yang mencakup kepuasan atas gaji yang diberikan, kondisi kerja yang menyenangkan, waktu istirahat karyawan dan tunjangan yang diberikan kepada keluarga sangat penting untuk dilakukan. Sedangkan menurut Maslow (1994), bahwa mengingat kebutuhan ini sifatnya sangat mendasar, maka kebutuhan ini mutlak dan mendesak untuk dipenuhi oleh setiap orang karena menyangkut kelangsungan hidup manusia.

### **5.2.3 Kebutuhan Keamanan**

Tanggapan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar yang merupakan pandangan terhadap kebutuhan keamanan dengan beberapa indikator yang telah disusun sebelumnya secara jelas terlihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Tanggapan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar Terhadap Kebutuhan Keamanan**

No	Indikator	Jawaban Responden									
		Benar Sekali		Pada Umumnya Benar		Sebagian Benar		Sedikit Benar		T. Benar dan T. Tepat	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Keselamatan kerja	22	55	18	45	-	-	-	-	-	-
2	Keamanan dalam penggunaan peralatan kerja	14	35	26	55	-	-	-	-	-	-
3	Lingkungan kerja	19	47,50	21	52,50	-	-	-	-	-	-
4	Program asuransi	26	65	14	35	-	-	-	-	-	-
	Rata-Rata	20,25	50,63	19,75	46,88	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2002

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa tanggapan karyawan terhadap kebutuhan keamanan untuk indikator pertama yaitu keselamatan kerja sebanyak 22 orang (55 %) menjawab benar sekali, 18 orang (45 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Untuk indikator kedua yaitu keamanan dalam penggunaan peralatan kerja sebanyak 14 orang (35 %) menjawab benar sekali, 26 orang (65 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Untuk indikator ketiga yaitu lingkungan kerja sebanyak 19 orang (47,5 %) menjawab benar sekali, 21 orang (52,5 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Sedangkan untuk indikator keempat tentang program asuransi sebanyak 26 orang (65 %) menjawab benar sekali 14 orang (35 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Pada Tabel 6 memperlihatkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden tentang kebutuhan keamanan sebesar 20,25 (50,63 %) atau sekitar 20 orang menjawab benar sekali sedangkan yang menjawab pada umumnya benar sebanyak 19,75 (46,88 %) atau sekitar 20 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan keamanan menjadi suatu hal yang dirasakan sangat penting oleh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sujak (1990) bahwa pemenuhan kebutuhan keamanan pada organisasi perusahaan yang mencakup keselamatan kerja, keamanan dalam penggunaan peralatan kerja, lingkungan kerja dan program asuransi sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Maslow (1994) bahwa kebutuhan keamanan erat kaitannya dengan keinginan setiap orang untuk merasa dirinya aman dalam setiap aktivitas hidupnya atau dengan kata lain bahwa setiap orang memiliki kecenderungan untuk tidak ingin mendapat gangguan dalam hidupnya.

#### 5.2.4 Kebutuhan Sosial

Tanggapan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar yang merupakan pandangan terhadap kebutuhan sosial dengan indikator tertentu secara jelas terlihat pada Tabel 7

**Tabel 7. Tanggapan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar Terhadap Kebutuhan Sosial**

No	Indikator	Jawaban Responden									
		Benar Sekali		Pada Umumnya Benar		Sebagian Benar		Sedikit Benar		T. Benar dan T. Tepat	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Kebebasan bekerja	18	45	22	55	-	-	-	-	-	-
2	Hubungan dengan atasan	17	42,5	23	57,5	-	-	-	-	-	-
3	Kebutuhan bekerja dalam satu tim	13	32,5	27	67,5	-	-	-	-	-	-
4	Hubungan dengan karyawan lain	25	62,5	15	37,5	-	-	-	-	-	-
	Rata-Rata	18,25	45,63	21,75	54,38	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2002

Pada Tabel 7, terlihat bahwa tanggapan karyawan terhadap kebutuhan sosial untuk indikator pertama yaitu kebebasan bekerja sebanyak 18 orang (45 %) menjawab benar sekali, 22 orang (55 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Untuk indikator kedua yaitu hubungan dengan atasan sebanyak 17 orang (42,5 %) menjawab benar sekali, 23 orang (57,5 %) menjawab pada umumnya benar,

dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Untuk indikator ketiga yaitu kebutuhan untuk bekerja dalam satu tim sebanyak 13 orang (32,5 %) menjawab benar sekali, 27 orang (67,5 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Sedangkan untuk indikator keempat tentang hubungan dengan karyawan lain sebanyak 25 orang (62,5 %) menjawab benar sekali, 15 orang (37,5 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden tentang kebutuhan sosial sebesar 18,25 (45,63 %) atau sekitar 18 orang menjawab benar sekali sedangkan yang menjawab pada umumnya benar sebanyak 21,75 (54,38 %) atau sekitar 22 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan sosial menjadi suatu hal yang dirasakan sangat penting oleh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sujak (1990) bahwa pemenuhan kebutuhan sosial pada organisasi perusahaan yang erat terkait dengan aktivitas sosial dalam perusahaan atau keinginan untuk selalu berhubungan dengan semua komponen lain yang ada dalam perusahaan sangat penting dilakukan oleh pihak perusahaan. Sedangkan menurut Maslow (1994) bahwa kebutuhan ini erat kaitannya dengan keinginan setiap orang untuk berada dalam lingkungan masyarakat yang harmonis dan bisa bersosialisasi ditengah masyarakat.

### 5.2.5 Kebutuhan Penghargaan

Tanggapan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar yang merupakan pandangan terhadap kebutuhan penghargaan dengan beberapa indikator tertentu secara jelas terlihat pada Tabel 8

**Tabel 8. Tanggapan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar Terhadap Kebutuhan Penghargaan**

No	Indikator	Jawaban Responden									
		Benar Sekali		Pada Umumnya Benar		Sebagian Benar		Sedikit Benar		T. Benar dan T. Tepat	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Kemauan untuk maju	20	50	20	50	-	-	-	-	-	-
2	Pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja	22	55	18	45	-	-	-	-	-	-
3	Promosi jabatan	23	57,5	17	42,5	-	-	-	-	-	-
4	Kepercayaan dan tanggung jawab	23	57,5	17	42,5	-	-	-	-	-	-
	Rata-Rata	22	55	18	45	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2002

Pada Tabel 8, terlihat bahwa tanggapan karyawan terhadap kebutuhan penghargaan untuk indikator pertama yaitu kemauan untuk maju sebanyak 20 orang (50 %) menjawab benar sekali, 20 orang (50 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.



Untuk indikator kedua yaitu pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja sebanyak 22 orang (55 %) menjawab benar sekali, 18 orang (45 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Untuk indikator ketiga yaitu promosi jabatan sebanyak 23 orang (57,5 %) menjawab benar sekali, 17 orang (42,5 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Sedangkan untuk indikator keempat tentang kepercayaan dan tanggungjawab sebanyak 23 orang (57,5 %) menjawab benar sekali, 17 orang (42,5 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Pada Tabel 8 memperlihatkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden tentang kebutuhan penghargaan sebesar 22 orang (55 %) menjawab benar sekali sedangkan yang menjawab pada umumnya benar sebanyak 18 orang (45 %). Sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan penghargaan menjadi suatu hal yang dirasakan sangat penting oleh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sujak (1990) bahwa pemenuhan kebutuhan penghargaan dalam organisasi perusahaan yang erat terkait dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah berprestasi sangat penting dilakukan oleh pihak perusahaan.

## 5.2.6 Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tanggapan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar adalah merupakan pandangan karyawan terhadap kebutuhan aktualisasi diri dengan beberapa indikator tertentu yang secara jelas terlihat pada Tabel 9.

**Tabel 9. Tanggapan Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri**

No	Indikator	Jawaban Responden									
		Benar Sekali		Pada Umumnya Benar		Sebagian Benar		Sedikit Benar		T. Benar dan T. Tepat	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Aktivitas pekerjaan yang bisa membahagiakan	20	50	20	50	-	-	-	-	-	-
2	Keberanian dalam bekerja	21	52,5	19	47,5	-	-	-	-	-	-
3	Keinginan dalam menunjukkan potensi diri dalam bekerja	23	57,5	17	42,5	-	-	-	-	-	-
4	Kesempatan untuk mengembangkan diri	21	52,5	19	47,5	-	-	-	-	-	-
	Rata-Rata	20,75	53,13	18,75	46,87	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 200

Tabel 9 memperlihatkan bahwa tanggapan karyawan terhadap kebutuhan aktualisasi diri untuk indikator pertama yaitu aktivitas pekerjaan yang bisa membahagiakan sebanyak 20 orang (50 %) menjawab benar sekali, 20 orang (50 %)



menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Untuk indikator kedua yaitu keberanian dalam bekerja sebanyak 21 orang (52,5 %) menjawab benar sekali, 19 orang (47,5 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Untuk indikator ketiga yaitu keinginan untuk menunjukkan potensi diri dalam bekerja sebanyak 23 orang (57,5 %) menjawab benar sekali, 17 orang (42,5 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Sedangkan untuk indikator keempat tentang kesempatan untuk mengembangkan diri sebanyak 21 orang (52,5 %) menjawab benar sekali, 19 orang (47,5 %) menjawab pada umumnya benar, dan tidak ada yang menjawab sebagian benar, sedikit benar dan tidak benar dan tidak tepat.

Pada Tabel 9 memperlihatkan bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden tentang kebutuhan aktualisasi diri sebesar 13,25 (52,5 %) atau sekitar 13 orang menjawab benar sekali sedangkan yang menjawab pada umumnya benar sebanyak 11,75 (47,5 %) atau sekitar 12 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri menjadi suatu hal yang dirasakan sangat penting oleh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sujak (1990) bahwa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pada organisasi perusahaan yang erat terkait dengan keinginan setiap orang untuk

menunjukkan setiap kemampuan yang ada dalam dirinya sangat penting dilakukan oleh perusahaan.

### 5.3 Analisis Deskriptif Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kebutuhan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara deskriptif pengaruh faktor-faktor motivasi kebutuhan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar yang diukur dengan menggunakan *Instrumen Diagnosis Motivasi kerja* yang dikembangkan oleh Helriegel dan Slocum, secara jelas terlihat pada Tabel 10 berikut.

**Tabel 10. Diagnosis Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar**

	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan Penghargaan	Kebutuhan Aktualisasi Diri
Total Skor Jawaban	754	722	713	735	727
Rata-Rata Skor	18,85	18,05	17,83	18,38	18,18

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2002

Berdasarkan Tabel 10, terlihat bahwa diantara 40 orang karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar yang dijadikan responden pada penelitian ini nampak bahwa total skor jawaban tertinggi pada kebutuhan fisiologis yaitu 754 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 18,85, kemudian yang kedua adalah kebutuhan penghargaan dengan total skor jawaban sebesar 735 dengan rata-rata skor sebesar 18,05, ketiga adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan total skor jawaban sebesar 727 dengan rata-rata skor sebesar 18,18, keempat adalah kebutuhan

keamanan dengan total skor jawaban sebesar 722 dengan rata-rata skor sebesar 18,05 dan terendah pada kebutuhan sosial dengan total skor jawaban sebesar 713 dan rata-rata skor sebesar 17,83.

Kriteria penilaian yang digunakan untuk melihat kebutuhan mana yang paling penting bagi karyawan adalah mengacu pada analisa diagnosa motivasi kerja yang dikembangkan oleh Hellriegel dan Slocum bahwa skor 18 atau lebih pada setiap kolom menunjukkan skala yang cukup tinggi dan membuktikan bahwa jenis kebutuhan tersebut sangat penting bagi karyawan untuk dipenuhi. Skor dari 13 sampai 17 menunjukkan bahwa jenis motivasi tersebut cukup penting bagi karyawan. Skor 9 sampai 12 menunjukkan bahwa jenis kebutuhan tersebut tidak begitu penting pemenuhannya bagi karyawan.

Rata-rata skor jawaban responden seperti yang nampak pada Tabel 10 tersebut terlihat bahwa nilai rata-rata faktor-faktor motivasi kebutuhan yang berada pada angka diatas 18 adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan keamanan, artinya bahwa keempat faktor motivasi kebutuhan tersebut sangat penting artinya bagi karyawan dan olehnya itu pemenuhan akan kebutuhan tersebut menjadi sangat penting dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dengan harapan agar kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut menjadi lebih baik. Sedangkan kebutuhan sosial yang angka rata-ratanya berada pada kisaran kedua (13 -17) menunjukkan bahwa kebutuhan ini cukup penting dirasakan oleh karyawan, olehnya itu meskipun berada pada kisaran kedua, kebutuhan sosial tetap perlu untuk dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Jadi secara deskriptif dapat dijelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan yang menjadi faktor-faktor motivasi kepada karyawan dengan beberapa indikator tertentu perlu terus dilakukan oleh pihak perusahaan secara berimbang. Hal tersebut perlu dilakukan oleh perusahaan dengan harapan bahwa jika kebutuhan karyawan dipenuhi maka dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka mampu bekerja lebih baik lagi atau dengan kata lain kinerja karyawan dapat terus meningkat.

#### 5.4. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear ganda, didapatkan nilai koefisien regresi, nilai koefisien korelasi parsial dan nilai koefisien determinasi partial masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 11 berikut ini.

**Tabel 11. Koefisien Regresi, Koefisien Korelasi Partial dan Koefisien Determinasi Partial Masing-Masing Variabel**

Model	$b_i$	Std Error	t	Prob.	r	$r^2$
Konstanta	7,567	0,726	10,418	0,000		
K. Fisiologis ( $X_1$ )	0,495	0,148	3,342	0,002	0,497	0,247
K. Keamanan ( $X_2$ )	0,405	0,164	2,476	0,018	0,391	0,153
K. Sosial ( $X_3$ )	0,081	0,123	0,660	0,514	0,113	0,013
K. Penghargaan ( $X_4$ )	0,550	0,113	4,875	0,000	0,641	0,411
K. Aktualisasi Diri ( $X_5$ )	0,306	0,124	2,477	0,018	0,391	0,153

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2002

Dari Tabel 11 tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$-Y = -7,567 + 0,495 X_1 + 0,405 X_2 + 0,081 X_3 + 0,550 X_4 + 0,306 X_5 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat dikatakan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai  $t$  hitung  $X_1$  ( $3,342$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,03$ ) dengan  $P$  ( $0,002$ )  $<$   $0,05$  yang berarti bahwa berarti secara partial  $X_1$  (kebutuhan fisiologis) berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan)

Nilai koefisien korelasi parsial ( $r$ ) untuk  $X_1$  sebesar  $0,497$  (positif mendekati  $1$ ) menunjukkan hubungan antara  $X_1$  (kebutuhan fisiologis) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) yang sangat kuat dan positif yang artinya bahwa kenaikan nilai variabel  $X_1$  akan menyebabkan kenaikan nilai  $Y$  atau dengan kata lain bahwa besarnya derajat keeratan antara variabel kebutuhan fisiologis terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,497$ . Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar  $0,247$  menunjukkan pengaruh variabel kebutuhan fisiologis terhadap kinerja karyawan sebesar  $24,7\%$ .

Jadi dapat dikatakan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan fisiologis yang menyangkut kepuasan karyawan atas gaji yang diberikan, kondisi kerja yang menyenangkan, waktu istirahat karyawan dan tunjangan yang diberikan kepada keluarga karyawan sangat penting untuk dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut penting untuk dilakukan agar kinerja karyawan dapat semakin meingkat.

Berdasarkan Tabel 11 untuk variabel  $X_2$ , dapat dikatakan bahwa kebutuhan keamanan berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai  $t$  Hitung  $X_2$  ( $2,476$ )  $>$   $t$  Tabel ( $2,03$ ) dengan  $P$  ( $0,018$ )  $<$   $0,05$  yang

berarti secara partial  $X_2$  (kebutuhan keamanan) berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan).

Nilai koefisien korelasi partial ( $r$ ) untuk  $X_2$  sebesar 0,391 (positif mendekati 1) menunjukkan hubungan antara  $X_2$  (kebutuhan keamanan) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) yang sangat kuat dan positif yang artinya bahwa kenaikan nilai variabel  $X_2$  akan menyebabkan kenaikan nilai  $Y$ , atau dengan kata lain bahwa besarnya derajat keeratan antara variabel kebutuhan keamanan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,391. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,153 menunjukkan pengaruh variabel kebutuhan keamanan terhadap kinerja karyawan sebesar 15,3 %.

Jadi dapat dikatakan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan keamanan yang menyangkut keselamatan kerja, keamanan dalam penggunaan peralatan kerja, lingkungan kerja dan program asuransi sangat penting untuk dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut penting untuk dilakukan agar kinerja karyawan dapat semakin meingkat.

Untuk variabel  $X_3$  seperti yang terlihat pada Tabel 11, dapat dikatakan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh tidak nyata (non signifikan) terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai  $t$  Hitung  $X_3$  ( $0,660$ ) <  $t$  Tabel ( $2,03$ ) dengan  $P$  ( $0,514$ ) >  $0,05$  yang berarti bahwa secara partial  $X_3$  (kebutuhan sosial) berpengaruh tidak nyata (non signifikan) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan).

Nilai koefisien korelasi partial ( $r$ ) untuk  $X_3$  sebesar 0,113 (positif) menunjukkan hubungan antara  $X_3$  (kebutuhan sosial) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan)



yang kuat dan positif yang artinya bahwa kenaikan nilai variabel  $X_3$  akan menyebabkan kenaikan nilai  $Y$  meskipun perubahan tersebut kurang terlalu nyata, atau dengan kata lain bahwa besarnya derajat keeratan antara variabel kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,113. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,013 menunjukkan pengaruh variabel kebutuhan keamanan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,3 %.

Jadi dapat dikatakan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan sosial yang menyangkut kebebasan dalam bekerja, hubungan dengan atasan, kebutuhan bekerja dalam satu tim dan hubungan dengan karyawan lain tidak terlalu penting untuk dilakukan oleh pihak perusahaan tetapi hal tersebut tetap harus diperhatikan oleh pihak perusahaan agar kinerja karyawan dapat semakin meingkat untuk masa depan.

Untuk Variabel  $X_4$  berdasarkan Tabel 11, dapat dikatakan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh sangat nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai  $t$  Hitung  $X_4$  ( $4,875$ )  $>$   $t$  Tabel ( $2,03$ ) dengan  $P$  ( $0,000$ )  $<$   $0,05$  berarti bahwa secara partial  $X_4$  (kebutuhan penghargaan) berpengaruh sangat nyata (signifikan) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan).

Nilai koefisien korelasi partial ( $r$ ) untuk  $X_4$  sebesar 0,641 (positif mendekati 1) menunjukkan hubungan antara  $X_4$  (kebutuhan penghargaan) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) positif yang artinya bahwa kenaikan nilai variabel  $X_4$  akan menyebabkan kenaikan nilai  $Y$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 0,411 menunjukkan pengaruh variabel kebutuhan keamanan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,1 %.

Jadi dapat dikatakan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan penghargaan yang menyangkut kemauan karyawan untuk maju, pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja, promosi jabatan, kepercayaan dan tanggungjawab sangat penting untuk dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut penting untuk dilakukan agar kinerja karyawan dapat semakin meingkat.

Untuk variabel  $X_5$  berdasarkan Tabel 11, dapat dikatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai  $t$  Hitung  $X_5$  (2,477) >  $t$  Tabel (2,03) dengan  $P$  (0,018) < 0,05 yang berarti bahwa secara partial  $X_5$  (kebutuhan aktualisasi diri) berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan).

Nilai koefisien korelasi partial ( $r$ ) untuk  $X_5$  sebesar 0,391 (positif mendekati 1) menunjukkan hubungan antara  $X_5$  (kebutuhan aktualisasi diri) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) yang sangat kuat dan positif yang artinya bahwa kenaikan nilai variabel  $X_5$  akan menyebabkan kenaikan nilai  $Y$ . Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,153 menunjukkan bahwa pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan sebesar 15,3 %.

Jadi dapat dikatakan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan aktualisasi diri yang menyangkut aktivitas pekerjaan yang bisa membahagiakan, keberanian dalam bekerja, keinginan untuk menunjukkan potensi diri dalam bekerja dan kesempatan dalam mengembangkan diri. sangat penting untuk dilakukan oleh pihak perusahaan.

Dari pengujian tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kebutuhan yang meliputi kebutuhan

fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar diterima karena terbukti kebenarannya.

Dari Tabel 11, juga nampak bahwa diantara faktor-faktor motivasi kebutuhan yang dijadikan variabel pada penelitian ini, kebutuhan penghargaan yang memberikan kontribusi pengaruh yang tertinggi terhadap kinerja karyawan, sedangkan yang lainnya berturut-turut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan keamanan dan kebutuhan sosial. Terjadinya perbedaan pada persentase pengaruh masing-masing variabel kemungkinan dipengaruhi oleh adanya keinginan yang besar dari setiap karyawan untuk lebih mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan termasuk promosi jabatan dan kepercayaan dalam menjalankan pekerjaan.

Dari hasil persamaan regresi linier tersebut, menunjukkan bahwa :

1. Jika kebutuhan fisiologis meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,495 satuan dengan asumsi bahwa kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berada dalam keadaan konstan.
2. Jika kebutuhan keamanan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,405 satuan dengan asumsi bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berada dalam keadaan konstan.

3. Jika kebutuhan sosial meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,081 satuan dengan asumsi bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berada dalam keadaan konstan.
4. Jika kebutuhan penghargaan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,550 satuan dengan asumsi bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri berada dalam keadaan konstan.
5. Jika kebutuhan aktualisasi diri meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,306 satuan dengan asumsi bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan berada dalam keadaan konstan.

#### **5.5. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kebutuhan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kebutuhan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar. Untuk membuktikan hipotesis tersebut maka digunakan uji F, dan untuk melihat besarnya hubungan antar variabel dan besarnya derajat keeratan antar variabel maka dilihat dari nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi.



Uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara bersama-sama memiliki hubungan fungsional atau berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Koefisien korelasi menunjukkan besarnya hubungan antar variabel sedangkan koefisien determinasi berganda menunjukkan besarnya derajat keeratan antar variabel yang dinyatakan dalam persen. Hasil perhitungan uji F terlihat pada Tabel 12 berikut.

**Tabel 12. Analisis Varian (Anova) Dari Persamaan Regresi**

Model	Sum of squares	Df.	Mean squares	F	Sig.	R	R <sup>2</sup>
Regression	591,807	5	118,361	109,494	0,000	0,970	0,942
Residual	36,753	34	1,081				
Total	628,560	39					

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2002.

Perhitungan regresi menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,970 yang menunjukkan besarnya derajat keeratan antara variabel bebas (faktor-faktor motivasi kebutuhan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Besarnya nilai koefisien korelasi yang hampir mendekati 1 tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear positif, artinya bahwa naik atau turunnya variabel bebas akan menyebabkan naik atau turunnya variabel terikat.

Hasil pengolahan data tersebut juga terlihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *R Squared* sebesar 0,942 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel bebas dalam hal ini faktor-faktor motivasi kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan

aktualisasi diri terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan sebesar 94,2 % sedangkan sisanya sebesar 5,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

Berdasarkan Tabel 12 juga terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 109,494 lebih besar dari nilai F Tabel sebesar 2,49 pada taraf signifikansi 5 % dengan probabilitas  $0,000 < 0,005$  yang berarti bahwa variabel bebas (*independen*) yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh nyata (*signifikant*) terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan.

Jadi dapat dikatakan bahwa variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan derajat keeratatan antar variabel yang cukup erat dan meyakinkan. Oleh karena itu, hal yang penting untuk dilakukan oleh pihak perusahaan adalah tetap memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan setiap karyawan yang dapat memberikan motivasi dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat lebih meningkat. Namun hal lain yang sangat penting untuk diperhatikan adalah memenuhi kebutuhan karyawan tidak hanya difokuskan pada pemenuhan satu faktor motivasi, tetapi hendaknya pemenuhan terhadap faktor motivasi dilakukan secara proportional dan harus dilakukan secara terus menerus.

Hal tersebut mutlak dilakukan oleh pihak perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan atau minimal menjaga kestabilan kinerja karyawan dengan meminimalisir faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan secara tajam untuk masa jangka panjang.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah :

1. Faktor-faktor motivasi kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar
2. Setiap faktor-faktor motivasi kebutuhan memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan, secara partial kebutuhan penghargaan yang memberikan pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar kemudian berturut-turut diikuti oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan :

1. Kepada pihak perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Perwakilan Makassar agar dalam pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan harus dilakukan secara proportional dengan tetap mempertimbangkan kemampuan perusahaan
2. Pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan sebaiknya dilakukan secara terus menerus dengan harapan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan atau minimal tidak mengalami penurunan secara tajam

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus T, et.al. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta.
- Al Rasyid, H.. 1993. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Program Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Basir Barthos. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Makro*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Cooper dan Emory. 1995. *Business Research Methods*. Richard D. Irwin Inc. Jakarta.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Djati, F. 1996. *Manajemen umum*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Emil H.T. 1991. *Sukses Dalam Manajemen dan Kepemimpinan*. Indonesia Publishing House. Bandung.
- Gitosudarmo dan Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian ; Edisi Pertama*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Gomes, F. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Hadari, N. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta

- Manullang, M. A. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen ; Edisi Revisi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Martoyo, S. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Maslow, A. H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia ; Cetakan Kedua (Edisi Terjemahan)*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Ravianto 1985. *Produktifitas dan Manusia Indonesia*. Lembaga SIUP, Jakarta.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusiadan Produktifitas Kerja*. Penerbit Ilham Jaya. Jakarta.
- Siagian, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Edisi Kedua*. STIE YKPN. Jakarta
- Singarimbun, M. dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei ; Edisi Revisi*. LP3ES. Jakarta
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- Sujak, A. 1990. *Kepemimpinan Manajer ; Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta
- Supranto, J. 1983. *Ekonometrik ; Buku Satu*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi dan Perluasan*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta
- Walker. 1992. *Human Resources Strategy*. Mc. Graw-Hill, New York.
- Wijaya. 2000. *Analisis Statistik dengan Program SPSS 10.0*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- William A. 2001. *Ekonomi Mikro ; Pendekatan Kontemporer*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta. (Edisi Terjemahan)







Lampiran 3 : Tabulasi Data Jawaban Kuisisioner B  
Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Kinerja Karyawan ( Y )									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
6	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4
7	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5
8	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5
9	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4
10	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5
11	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4
12	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
13	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5
14	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5
15	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
16	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5
17	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5
18	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
19	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5
20	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5
21	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
22	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
23	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5
24	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5
25	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4
26	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
27	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5
28	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
29	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
30	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
32	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
33	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4
34	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
35	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
36	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
37	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
39	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3
40	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3

Lampiran 4 : Data Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) Setelah Perubahan Skala Dengan *Method of Succesive Interval (MSI)*

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Succesive Interval										
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
2	1	1	1	1	4.5259	2.7448	2.5978	1	2.6242	2.1794
3	1	1	1	2.5978	2.9265	2.7448	2.5978	2.598	2.6242	3.6352
4	1	1	1	1	2.9265	4.2759	1	1	1	3.6352
5	2.6362	1	2.607	2.5978	2.9265	2.7448	1	2.598	2.6242	2.1794
6	1	2.6682	2.607	1	2.9265	2.7448	2.5978	1	2.6242	3.6352
7	1	2.6682	1	2.5978	1	4.2759	2.5978	2.598	2.6242	3.6352
8	1	1	2.607	1	2.9265	2.7448	1	2.598	2.6242	2.1794
9	1	1	1	1	2.9265	4.2759	1	2.598	2.6242	3.6352
10	1	2.6682	1	1	2.9265	2.7448	2.5978	1	1	3.6352
11	1	1	2.607	1	2.9265	4.2759	1	2.598	2.6242	2.1794
12	1	1	1	2.5978	4.5259	4.2759	2.5978	1	2.6242	3.6352
13	2.6362	1	2.607	1	4.5259	2.7448	1	1	2.6242	3.6352
14	2.6362	2.6682	1	1	2.9265	4.2759	2.5978	2.598	1	3.6352
15	1	1	1	1	2.9265	2.7448	1	1	2.6242	2.1794
16	1	1	1	1	2.9265	4.2759	1	1	1	3.6352
17	1	1	2.607	1	2.9265	4.2759	1	2.598	1	3.6352
18	1	1	2.607	2.5978	2.9265	2.7448	2.5978	1	2.6242	2.1794
19	2.6362	1	1	1	4.5259	2.7448	2.5978	2.598	1	3.6352
20	1	2.6682	1	1	2.9265	2.7448	1	2.598	2.6242	3.6352
21	1	1	2.607	2.5978	4.5259	2.7448	1	1	2.6242	3.6352
22	1	1	2.607	2.5978	4.5259	2.7448	2.5978	1	1	3.6352
23	2.6362	1	2.607	1	2.9265	4.2759	1	1	2.6242	3.6352
24	1	2.6682	2.607	1	2.9265	2.7448	2.5978	2.598	1	3.6352
25	2.6362	1	1	1	2.9265	2.7448	1	1	2.6242	2.1794
26	1	1	2.607	2.5978	2.9265	4.2759	2.5978	1	1	3.6352
27	1	2.6682	1	1	2.9265	2.7448	2.5978	1	2.6242	3.6352
28	2.6362	1	2.607	2.5978	4.5259	4.2759	1	1	2.6242	2.1794
29	1	1	1	2.5978	4.5259	2.7448	2.5978	1	2.6242	2.1794
30	1	1	2.607	2.5978	2.9265	4.2759	2.5978	2.598	1	3.6352
31	1	1	1	2.5978	2.9265	2.7448	2.5978	2.598	2.6242	2.1794
32	2.6362	1	2.607	2.5978	4.5259	2.7448	2.5978	2.598	2.6242	2.1794
33	1	1	1	1	2.9265	4.2759	1	1	1	3.6352
34	1	2.6682	2.607	2.5978	2.9265	4.2759	1	2.598	2.6242	2.1794
35	2.6362	1	1	2.5978	2.9265	2.7448	2.5978	1	1	3.6352
36	2.6362	2.6682	1	2.5978	4.5259	2.7448	1	1	1	3.6352
37	2.6362	2.6682	1	2.5978	2.9265	1	2.5978	2.598	2.6242	2.1794
38	1	1	1	2.5978	2.9265	2.7448	2.5978	2.598	2.6242	3.6352
39	2.6362	1	1	1	2.9265	4.2759	2.5978	1	1	1
40	2.6362	2.6682	1	1	4.5259	4.2759	1	2.598	2.6242	1

### Lampiran 5. Nilai Alpha Untuk Pengujian Reliabilitas Instrumen

\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y	22.2912	4.0146	40.0
2.	X1	8.9947	2.1772	40.0
3.	X2	7.5228	1.9701	40.0
4.	X3	7.2859	1.6484	40.0
5.	X4	7.7766	2.7145	40.0
6.	X5	7.6680	2.4182	40.0

#### Correlation Matrix

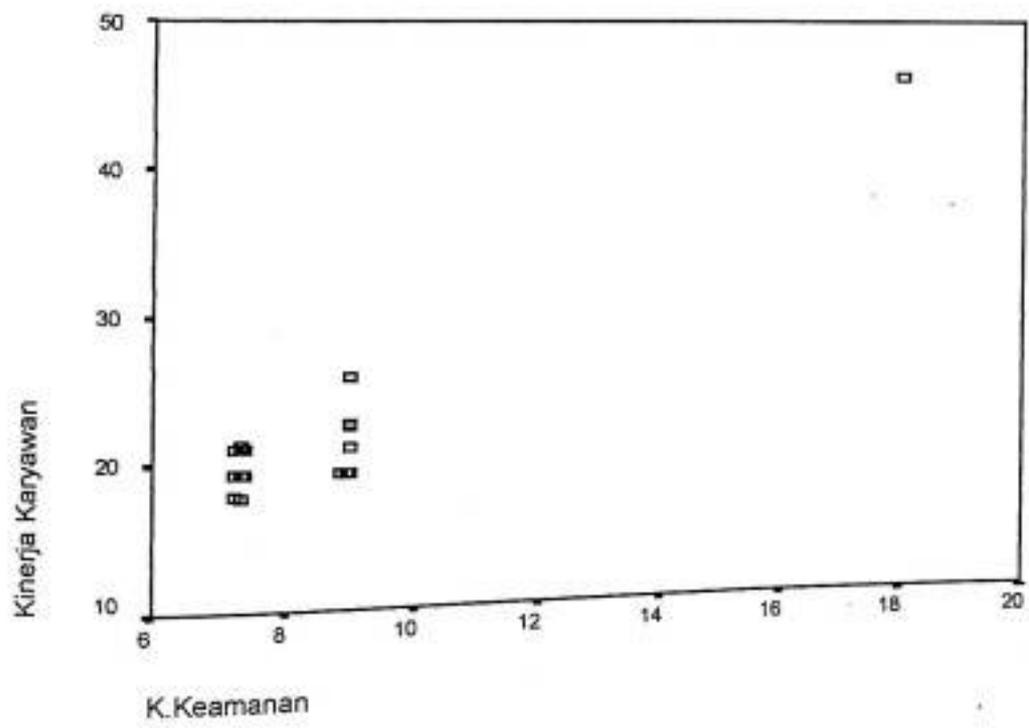
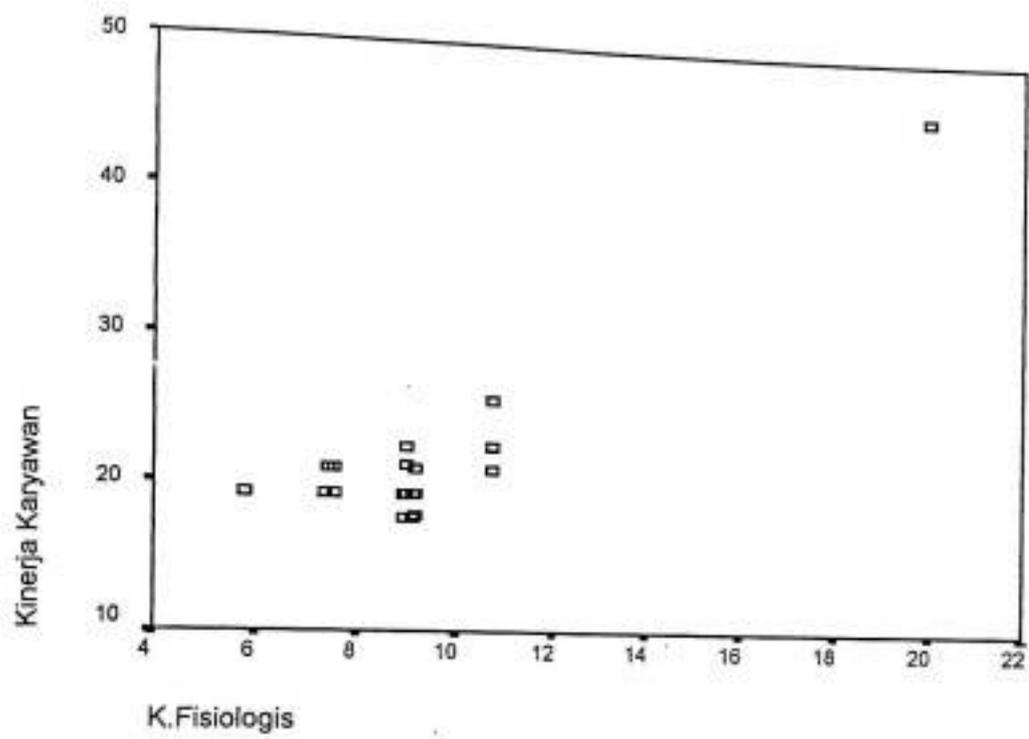
	Y	X1	X2	X3	X4
Y	1.0000				
X1	.8654	1.0000			
X2	.8844	.8223	1.0000		
X3	.8440	.8079	.8671	1.0000	
X4	.8963	.7168	.7493	.6953	1.0000
X5	.8408	.6603	.7479	.7034	.7955
X5					
X5					

N of Cases = 40.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	61.5393	188.1438	13.7166	6

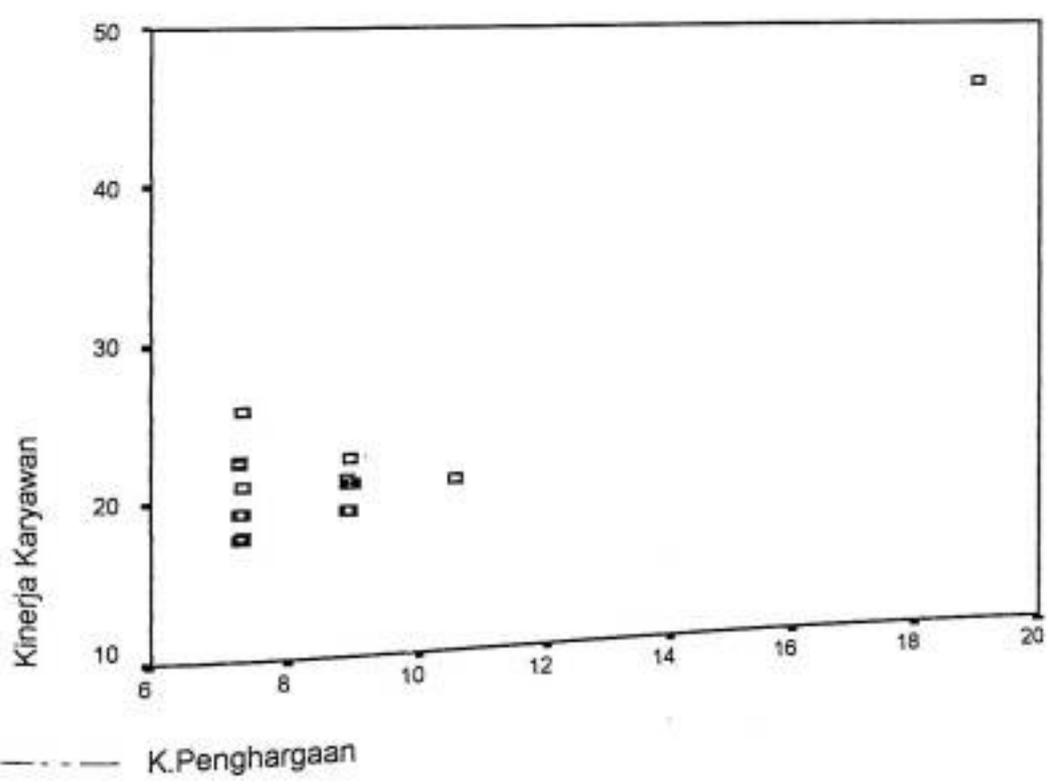
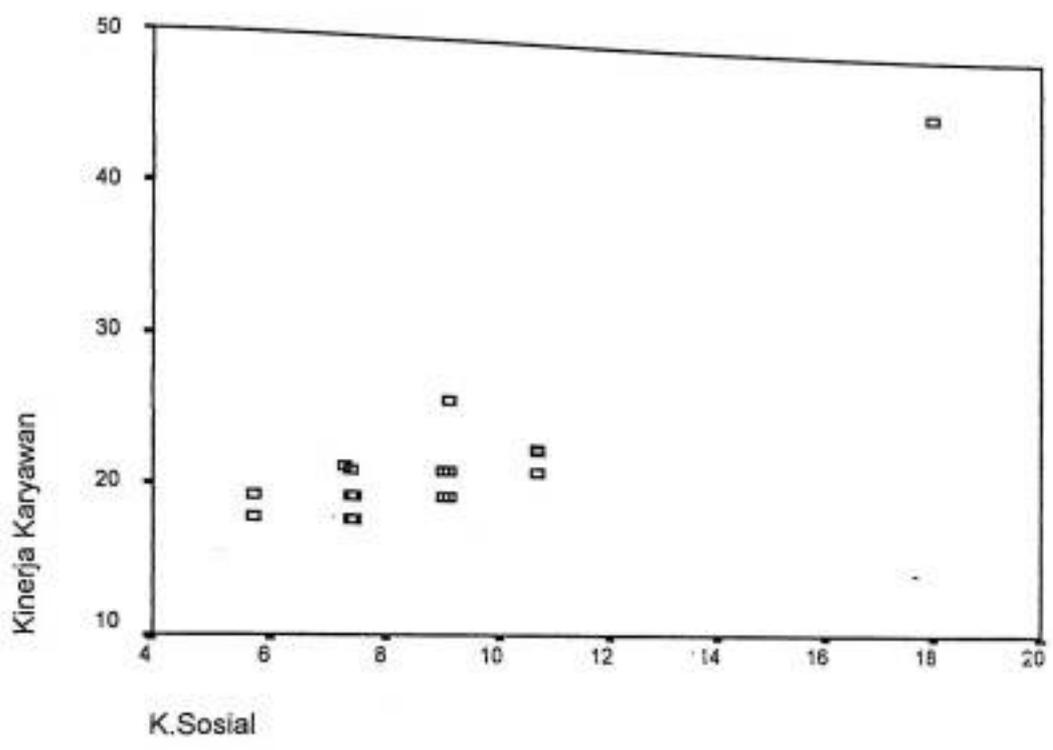
Reliability Coefficients 6 items  
 Alpha = .9406 Standardized item alpha = .9583

Lampiran 6. Gambar Diagram Penyebaran Titik-Titik Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y) Pada *Scatter Diagram*

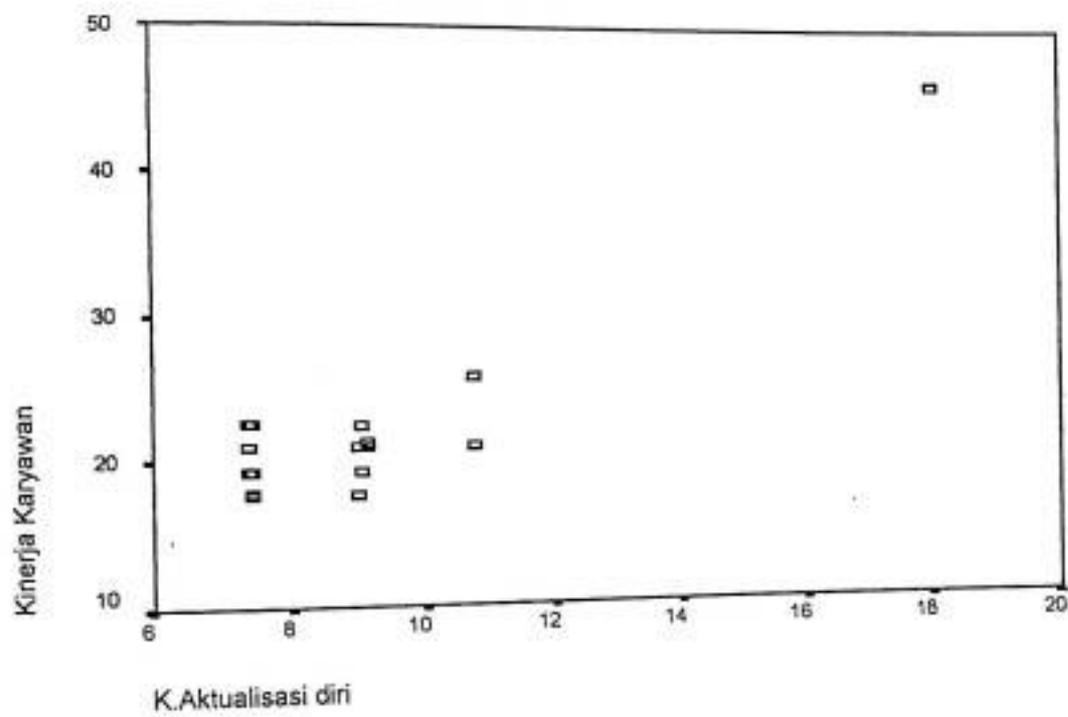


-----

Lampiran 6. Gambar Diagram Penyebaran Titik-Titik Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y) Pada Scatter Diagram (Lanjutan)



Lampiran 6. Gambar Diagram Penyebaran Titik-Titik Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y) Pada Scatter Diagram (Lanjutan)



Lampiran 7. Hasil Pengolahan Data Dengan Menggunakan Program Pengolah Data Statistik (Software) SPSS for Windows 11.0

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	22.2912	4.01459	40
Keb. Fisiologis	8.9947	2.17720	40
Keb. Keamanan	7.5333	2.13289	40
Keb. Sosial	7.3260	2.16557	40
Keb. Penghargaan	7.7766	2.71448	40
Keb. Aktualisasi Diri	7.6680	2.41824	40

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keb. Aktualisasi Diri, Keb. Sosial, Keb. Fisiologis, Keb. Penghargaan, Keb. Keamanan <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 <sup>a</sup>	.942	.933	1.03970

Lampiran 7. Hasil Pengolahan Data Dengan Menggunakan Program Pengolah Data Statistik (Software) SPSS for Windows 11.0 (Lanjutan)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.942	109.494	5	34	.000	2.136

a. Predictors: (Constant), Keb. Aktualisasi Diri, Keb. Sosial, Keb. Fisiologis, Keb. Penghargaan, Keb. Keamanan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591.807	5	118.361	109.494	.000 <sup>a</sup>
	Residual	36.753	34	1.081		
	Total	628.560	39			

a. Predictors: (Constant), Keb. Aktualisasi Diri, Keb. Sosial, Keb. Fisiologis, Keb. Penghargaan, Keb. Keamanan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.567	.726		10.418
	Keb. Fisiologis	.495	.148	.268	3.342
	Keb. Keamanan	.405	.164	.215	2.476
	Keb. Sosial	8.127E-02	.123	.044	.660
	Keb. Penghargaan	.550	.113	.372	4.875
	Keb. Aktualisasi Diri	.306	.124	.184	2.477

Lampiran 7. Hasil Pengolahan Data Dengan Menggunakan Program Pengolah Data Statistik (*Software*) SPSS for Windows 11.0 (*Lanjutan*)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Sig.	Correlations
			Partial
1	(Constant)	.000	
	Keb. Fisiologis	.002	.497
	Keb. Keamanan	.018	.391
	Keb. Sosial	.514	.113
	Keb. Penghargaan	.000	.641
	Keb. Aktualisasi Diri	.018	.391

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



# KUISIONER PENELITIAN

No : .....

Peneliti : Ashamat Hamra

**"Analisa Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kebutuhan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cabang Makassar "**

Petunjuk : Mohon Lingkari Jawaban yang Telah Disediakan Sesuai Dengan Pilihan Anda Sendiri

Keterangan Jawaban :

- A = Benar sekali
- B = Pada umumnya benar
- C = Sebagian benar
- D = Sedikit benar
- E = Tidak benar dan tidak tepat

Nama Karyawan : .....

1. Saya percaya bahwa penghargaan yang tepat dalam pekerjaan adalah gaji yang memadai dan kondisi kerja yang menyenangkan  

A    B    C    D    E
2. Dalam menilai suatu pekerjaan, bagi saya yang paling penting adalah dapat tidaknya pekerjaan itu dilaksanakan dengan selamat dan dapat tidaknya pekerjaan yang dilaksanakan itu menguntungkan karyawannya  

A    B    C    D    E
3. Saya tidak akan menyenangi suatu pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tidak memungkinkan saya untuk berbincang-bincang dan berbagi cerita dengan teman sekerja  

A    B    C    D    E
4. Saya menyenangi pekerjaan yang memungkinkan saya memperoleh kemajuan yang cepat atas dasar prestasi saya sendiri  

A    B    C    D    E
5. Yang paling penting dalam hidup saya adalah aktivitas-aktivitas dalam pekerjaan yang akan menjadikan saya merasa bahagia  

A    B    C    D    E



6. Kondisi kerja seperti ruangan kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, keperluan-keperluan fisik yang bersifat mendasari terasa penting bagi saya

A B C D E

7. Saya tidak menyenangi pekerjaan yang peralatan kerjanya telah usang dan menghambat jalannya pekerjaan

A B C D E

8. Saya menginginkan orang yang sejalan dengan kemauan saya, dapat mempengaruhi keputusan saya, dan kemungkinan bisa mempromosikan saya

A B C D E

9. Suatu pekerjaan harus memungkinkan diperolehnya penghargaan dan pengakuan nyata dari prestasi seseorang

A B C D E

10. Saya menginginkan pekerjaan yang bersifat menantang, merangsang untuk berfikir dan berbuat, serta memungkinkan terjadinya aktivitas yang penuh makna

A B C D E

11. Jika saya menjalani pekerjaan dalam bidang saya yang mengakibatkan waktu saya untuk makan dan beristirahat sangat terbatas, semangat kerja saya akan menurun

A B C D E

12. Semangat kerja saya akan menurun jika teman sekerja saya bersikap acuh tak acuh dan dendam dengan saya

A B C D E

13. Menjadi anggota tim yang berbobot dan bisa menikmati aspek-aspek sosial pekerjaan adalah hal yang penting bagi saya

A B C D E

14. Saya cenderung bekerja keras dalam situasi yang memungkinkan diperolehnya penghargaan dan pengakuan yang nyata dari prestasi saya

A B C D E

15. Kemajuan yang saya peroleh dengan pendayagunaan keterampilan, kemampuan, dan upaya penggalan ide-ide baru adalah hal-hal sebenarnya yang mendorong usaha saya

A B C D E

16. Bagi saya yang penting adalah pekerjaan yang dapat memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga saya

A B C D E

17. Program-program tambahan asuransi kesehatan, uang saku pensiun, dan program-program perawatan kesehatan fisik saya adalah suatu hal yang penting

A B C D E

18. Saya senang bekerja keras dalam kelompok, yang mendiskusikan dan merencanakan suatu pekerjaan secara kelompok

A B C D E

19. Kecakapan yang saya miliki mampu memberikan rasa harga diri kepada saya

A B C D E

20. Saya siap bekerja keras menyelesaikan pekerjaan saya yang memungkinkan saya dapat melihat sampai sejauh mana hasil kerja yang telah saya peroleh

A B C D E

*"Terima Kasih Atas Partisipasi Anda Dalam Memberikan Jawaban Yang Tepat"*

## KUISIONER PENELITIAN

Peneliti : Ashamat Hamra

"Analisa Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kebutuhan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Cabang Makassar "

Petunjuk : Mohon Lingkari Jawaban yang Telah Disediakan Sesuai Dengan Pilihan Anda Sendiri

Penilai : .....  
Karyawan yang Dinilai : .....

### KINERJA KARYAWAN

1. Apakah karyawan tersebut datang tepat waktu
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat Jarang
  - e. Tidak Pernah
2. Apakah karyawan tersebut menjaga ketelitian selama bekerja
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat Jarang
  - e. Tidak Pernah
3. Apakah karyawan tersebut menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat Jarang
  - e. Tidak Pernah
4. Apakah karyawan tersebut menghasilkan pekerjaan yang lebih dari standar yang ditetapkan perusahaan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat Jarang
  - e. Tidak Pernah



5. Apakah karyawan tersebut dapat menjalankan instruksi atasan secara cepat
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat Jarang
  - e. Tidak Pernah
6. Apakah karyawan tersebut memperlihatkan kerajinan selama bekerja
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat Jarang
  - e. Tidak Pernah
7. Apakah karyawan tersebut memanfaatkan waktu secara baik
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat Jarang
  - e. Tidak Pernah
8. Apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan karyawan lain
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat Jarang
  - e. Tidak Pernah
9. Apakah karyawan tersebut menjaga etika dalam menjalankan pekerjaan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat Jarang
  - e. Tidak Pernah
10. Apakah karyawan tersebut memperlihatkan sikap yang baik terhadap perusahaan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat Jarang
  - e. Tidak Pernah

*"Terima Kasih Atas Partisipasi Anda Dalam Memberikan Jawaban Yang Tepat"*

## TENTANG PENULIS



*Ashamat Hamra*, dilahirkan di Sinjai pada tanggal 31 Juli 1979 dari pasangan Ayahanda Hammade dan Ibunda Rasmi. Penulis adalah anak keenam dari sembilan bersaudara. Pendidikan formal penulis dimulai di SDN No. 149 Kabupaten Sinjai dan tamat tahun 1991, SLTP Neg. 1 Sinjai tamat tahun 1994, SMU Neg. 1 Sinjai tamat tahun 1997, dan kemudian melanjutkan studi pada Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin

Makassar lewat jalur UMPTN dan lulus pada 2002. Semasa kuliah, penulis banyak aktif pada berbagai organisasi kemahasiswaan baik intra maupun ekstra kampus. Bagi penulis, perguruan tinggi adalah sebuah lembaga edukatif yang secara formal menempati jenjang tertinggi dan memegang posisi strategis untuk mempersiapkan output yang berkualitas yang siap mengantisipasi beragam perubahan yang sedang dan akan terjadi dimasa mendatang tetapi perguruan tinggi (*baca = dunia kampus*) tidak hanya memberi mahasiswa suatu proses belajar mengajar, melainkan lebih dari itu, ia hadir untuk sebuah pembentukan struktur dan pola berfikir secara internal serta tawaran ide-ide secara eksternal dan salah satu wadah untuk mengasah daya kritis mahasiswa dan radikalisasi pemikiran adalah lembaga kemahasiswaan.

Pengalaman organisasi kemahasiswaan penulis pada level intra kampus adalah :

- ❖ Sekretaris Himpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Peternakan Universitas Hasanuddin (HIMSENA-UNHAS) Periode 1999/2000
- ❖ Dewan Pertimbangan Organisasi (DPO) HIMSENA-UNHAS Periode 2000/2001
- ❖ Ketua II Bidang Pengembangan Organisasi Senat Mahasiswa Fakultas Peternakan Unhas (SEMA-FAPET UH) Periode 2000/2001
- ❖ Presidium Senat Mahasiswa Fakultas Peternakan Unhas (SEMA FAPET-UH) Tahun 2001
- ❖ Aktif di PERBAKIN UNHAS

Sedangkan pada organisasi ekstra kampus adalah :

- ❖ Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Fak. Peternakan Unhas Periode 1999/2000

- ❖ Ketua Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Komisariat Fakultas Peternakan Periode 1999/2000
- ❖ Ketua Umum Ikatan Keluarga Mahasiswa Sinjai Universitas Hasanuddin (IKMS-UH) Periode 2000/2001
- ❖ Ketua KAMMI Komisariat Agro Unhas Periode 2001/2002
- ❖ Ketua Majelis Pertimbangan Organisasi IKMS Periode 2001/2002
- ❖ Sekretaris Jenderal DPP Himpunan Mahasiswa Indonesia Sinjai (HIMIS) Periode 2002/2003

Selain aktif pada berbagai organisasi kemahasiswaan, penulis juga pernah menjadi Asisten Luar Biasa pada beberapa mata kuliah seperti : Ilmu Ekonomi Perusahaan, Ilmu Ekonomi Produksi, Tataniaga Hasil Peternakan, Pengantar Agroindustri , Ilmu Penyuluhan Peternakan, Metode Penyuluhan Peternakan, Dasar-Dasar Manajemen, dan kegiatan ekstrakurikuler.

Prinsip hidup penulis adalah “ *Berbuat dan Gagal Masih Jauh Lebih Berarti daripada Gagal Berbuat Sama Sekali ...*”

*e-mail : ashamat\_hr@yahoo.com*