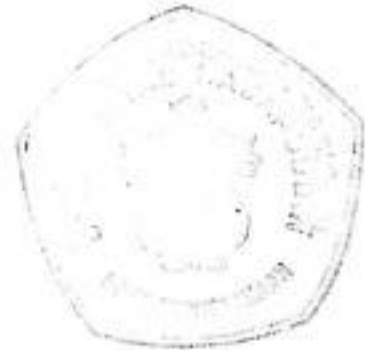
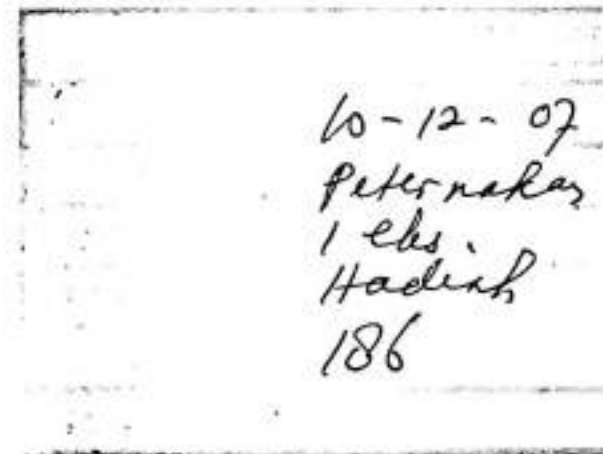


**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA
MAKASSAR**

SKRIPSI



FINGKI ALFIRA
I 311 02 044



**FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2007

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA
MAKASSAR**

SKRIPSI

OLEH :

FINGKI ALFIRA
I 311 02 044

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

JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN

FAKULTAS PETERNAKAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2007

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

Nama : Fingki Alfira

No. Pokok : 1 311 02 044

Jurusan : Sosial Ekonomi Peternakan

Skripsi ini Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh :



Ir. Muhammad Aminawar
Pembimbing Utama



A. Amidan Amrawaty S.Pt, M.Si
Pembimbing Anggota



Prof. Dr. Ir. H. Syamsuddin Hasan, M.Sc
Dekan fakultas Peternakan

Diketahui Oleh :



Ir. Muhammad Aminawar
Ketua Jurusan Sosek Peternakan

Tanggal Lulus : 30 November 2007

ABSTRAK

Fingki Alfira (I 311 02 044). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar. Dibawah Bimbingan Muhammad Aminawar Selaku Pembimbing Utama dan Amidah Amrawaty selaku pembimbing anggota.

PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang peternakan. Perusahaan ini termasuk perusahaan yang cukup berhasil. Keberhasilannya tentu didukung oleh adanya motivasi dan prestasi kerja karyawannya. Hal ini juga didukung dari peran pimpinan untuk selalu memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diemban oleh tiap karyawan. Oleh karena itu dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya.

Masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah apakah faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor motivasi kerja karyawan dan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar. Hipotesis penelitian ini adalah faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan besarnya pengaruh faktor motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah cukup besar pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai bulan Mei 2007 sampai Juli 2007 di Makassar. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Populasi penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan yaitu 2 orang pimpinan dan 16 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara langsung. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Analisa data yang digunakan adalah analisis statistik inferensial dengan menggunakan rumus regresi sederhana serta pengukurannya memakai skala interval dengan metode likert.

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pada taraf 5 % dengan t hitung (9,608) lebih besar dari t tabel (1,740) dan f hitung (92,308) lebih besar dari f tabel (3,27), serta besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja cukup besar yaitu 85% dan selebihnya adalah 15 % yang merupakan model lain di luar dari penelitian ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan kita rahmat dan hidayahNya sehingga atas izinNya jualah apa yang kita harapkan yang kemudian diikuti dengan usaha dapat dikabulkan. Begitupun dalam pembuatan skripsi ini, tentu karena PetunjukNya lah sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Salawat dan taslim penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai suri tauladan kita, beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya serta para pengikutnya yang senantiasa berada di jalan kebenaran.

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

Kupersembahkan pula ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya terhadap kebanggaanku yang selalu ada dibenakku karena telah membesarkanku dan memberikan inspirasi kepadaku untuk tetap tegar dan maju meraih sukses. Ungkapan ini untuk ibuku tercinta **Adriani Z.** dan ayahku tercinta **Muhammad Jufriandi** dan terima kasih pula untuk saudaraku tercinta **Irna Sari, Muh. Afandri, Ahmad Afajrin, Adril Fian, Afrijal juliardo,** dan juga opunya **Hendri (A.Muh. Yunus)** dan si imut **Hendriansyah Sinapati** serta seluruh keluarga. Penulis sadar, bahwa keluarga adalah motivasi sehingga kita bisa berbuat selangkah lebih maju.

Penulis juga tak lupa mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada mereka yang banyak berjasa dalam penyusunan skripsi ini.

1. **Bapak Ir. Muhammad Aminawar** sebagai pembimbing utama sekaligus ketua jurusan sosial ekonomi peternakan dan ibu A. Amidah Amrawaty S.Pt, M.Si sebagai pembimbing anggota yang telah banyak memberikan banyak ide dan membimbing penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan cita-cita penulis.
2. **Bapak Ir. Sofyan Nurdin Kasim MS** selaku Penasehat akademik yang tidak bosan-bosannya mengarahkan serta meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan banyak ide bagi kelancaran skripsi ini.
3. **Bapak Syahdar Baba S.Pt, M.Si** yang juga memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen pengajar yang telah banyak mendidik dan memberikan pengetahuan tentang banyak hal, dan mereka yang juga memberikan kesadaran dan motivasi dalam meraih cita-cita, dan kepada seluruh staf sekretariat jurusan Sosek Peternakan (Pak Arwin, Pak Dahar dan K Eda) yang telah banyak membantu kelancaran administrasi penulis.
5. 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.
6. Special for my soulmate **A. Ahmad Manunggal** yang selalu setia menemani dalam keadaan suka maupun duka bersama dengan crew nya k' ma'ruf, k' yogha, k'angga' k'farid, saleh n edi. Thans atas bantuannya n kesabarannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi

7. **Kak Falman S.Pt** yang calem down selaku karyawan pada PT.Charoen Pokphand Indonesia makassar, yang telah membantu dalam memberikan izin untuk proses penelitian ini, serta memberikan semangat dan meluangkan waktunya demi kelancaran skripsi ini.
8. Kepada teman terdekatku yang paralle mulai dari awal perkuliahan hingga sekarang : **Irna S.Pt , Tenri S.Pt,Ama, Dea,Rusmi, Santi.**Bagi teman yang masih kuliah, tetap semangat dan yang telah menyelesaikan study S1 nya selamat menempuh hidup baru.
9. Kepada "Genesis 02" yang telah menyelesaikan study nya: **Yani S.Pt, Siti S.Pt, Vina S.Pt, Aris S.Pt, Madi S.Pt, Amir S.Pt, Dudung S.Pt, Tina S.Pt, Enni S.Pt, Dwi S.Pt, Ros S.Pt, Adly S.Pt, Yus S.Pt, Nui S.Pt, Erna S.Pt, Arisanti S.Pt, Asanaeni S.Pt,**terima kasih karena telah memberikan contoh untuk bisa mengikuti jejak kalian sehingga penulis bisa terus semangat dalam menyelesaikan skripsi dan bagi teman-teman "GENESIS 02" yang masih berjuang menyelesaikan studynya : **Arizal, Afdal, Hamka, Immank,Chiwink, Bizon, Ammank, Agil, Puyenk, Bizon, Dahyar, Zabur, Najmi, Rahma, Erni,** dan semuanya yang tidak bisa saya sebut satu persatu, thanks juga atas bantuannya dan kerjasamanya dan kalianlah yang membuat hari-hariku jadi ramai.
10. Kepada teman-teman asisten Penyuluhan, Kewirausahaan, Dasmen : **K Awi, Opi lincah, Dirga chuex, Adam bondenk, Mely, iin,Jute, Dewi, Anti,** dan semuanya yang tidak sempat disebut satu persatu thanks atas kerjasamanya, inspirasinya, dan pengertiannya.
11. Kepada teman-teman di **HIMSENA-UH** : **Sensasi 01, Instict 03, evolusi 04,**thaks atas keakrabannya.

12. Kepada adikku di kost : **Ifa n some one nya Ambi, Iin n some one nya Anwar,**
thanks atas bantuannya, pengertiannya, dan dorongannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Sebagai makhluk ciptaan Allah SWT, tentu selalu mengharapkan kesempurnaan tapi dalam menuju kesempurnaan itu selalu ada dinding penghalangnya. Dan dinding penghalang itu harus bisa dirobohkan agar kita bisa melewati selevel lebih maju untuk meraih cita-cita. Namun penulis juga menyadari bahwa pengorbanan yang dilakukan memiliki batas karena kita adalah manusia biasa yang jauh dari kesempurnaan dan tak luput dari kesalahan. Untuk itu dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf atas kesalahan yang tak disengaja serta penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi selanjutnya.

Akhir kata, semoga kebaikan yang kita lakukan memperoleh hikmah yang positif dari Allah SWT, bukan hanya untuk diri kita tapi juga bermanfaat untuk orang-orang yang ada disekitar kita. Dan semoga skripsi ini memiliki arti bagi semua orang terutama bagi penulis sendiri.

Makassar, Desember 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah	5
Tujuan dan Kegunaan	5
Hipotesis	6
TINJAUAN PUSTAKA	7
Sumber Daya Manusia	7
Motivasi Kerja	10
Penilaian Prestasi Kerja	14
METODE PENELITIAN	18
Waktu dan Tempat	18
Jenis Penelitian	18
Populasi dan Sampel	18
Metode Pengumpulan Data	28
Jenis dan Sumber Data	19
Metode Analisa Data	19
Defenisi Operasional	20

KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Sejarah Singkat Perusahaan	30
Letak dan Luas Lokasi Perusahaan	31
Struktur Organisasi Perusahaan	32
Keadaan dan Jumlah Karyawan	36
Fasilitas Perusahaan	37

KEADAAN UMUM RESPONDEN

39

Umur	39
Jenis Kelamin	40
Pendidikan	40

HASIL DAN PEMBAHASAN

42

Deskripsi Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja	42
---	----

Motivasi Kerja	42
----------------------	----

Motif	42
-------------	----

Harapan	44
---------------	----

Insentif	46
----------------	----

Prestasi Kerja	48
----------------------	----

Kualitas Kerja	48
----------------------	----

Kuantitas Kerja	50
-----------------------	----

Konsistensi Pegawai	52
---------------------------	----

Sikap Pegawai	54
---------------------	----

Deskripsi Variabel Penelitian	56
-------------------------------------	----

Motivasi Kerja	56
----------------------	----

Prestasi Kerja	58
----------------------	----

KESIMPULAN DAN SARAN	63
Kesimpulan	63
Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

No.	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Variabel dan Indikator Pengukuran Penelitian	23
2.	Susunan Keadaan dan Jumlah Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar	36
3.	Sarana dan Prasarana pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar	38
4.	Keadaan Umur Responden Berdasarkan Umur Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar	39
5.	Tingkat Pendidikan Responden pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar	41
6.	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Tentang Motif	42
7.	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Tentang Harapan	44
8.	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Tentang Insentif	46
9.	Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Tentang Kualitas Kerja	48
10.	Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Tentang Kuantitas Kerja	50
11.	Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Tentang Konsistensi Pegawai	52
12.	Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Tentang Sikap Pegawai	54
13.	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Motivasi Kerja	56
14.	Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja	58
15.	Hasil Perhitungan Analisis Regresi Sederhana ” Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar	60

DAFTAR GAMBAR

No.	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Struktur Organisasi PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar	33
2.	Skala Motivasi Kerja Terhadap Motif	43
3.	Skala Motivasi Kerja Terhadap Harapan	45
4.	Skala Motivasi Kerja Terhadap Insentif	47
5.	Skala Prestasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja	49
6.	Skala Prestasi Kerja Terhadap Kuantitas Kerja	51
7.	Skala Prestasi Kerja Terhadap Konsistensi Pegawai	53
8.	Skala Prestasi Kerja Terhadap Sikap Pegawai	55
9.	Skala Interval Motivasi Kerja	57
10.	Skala Interval Prestasi Kerja	59

DAFTAR LAMPIRAN

No	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Identitas Responden Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar	66
2.	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kuisisioner Pertanyaan Mengenai Motivasi Kerja Tentang Motif	67
3.	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kuisisioner Pertanyaan Mengenai Motivasi Kerja Tentang Harapan	68
4.	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kuisisioner Pertanyaan Mengenai Motivasi Kerja Tentang Insentif	69
5.	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kuisisioner Pertanyaan Mengenai Prestasi Kerja Tentang Kualitas Kerja	70
6.	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kuisisioner Pertanyaan Mengenai Prestasi Kerja Tentang Kuantitas Kerja	71
7.	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kuisisioner Pertanyaan Mengenai Prestasi Kerja Tentang Konsistensi Pegawai	72
8.	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kuisisioner Pertanyaan Mengenai Prestasi Kerja Tentang Sikap Pegawai	73
9.	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kuisisioner Pertanyaan Secara Keseluruhan Mengenai Motivasi Kerja	74
10.	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kuisisioner Pertanyaan Secara Keseluruhan Mengenai Prestasi Kerja	76
11.	Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja	78
12.	Hasil Analisa Regresi Sederhana dengan Menggunakan Program Komputer SPSS	79

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam membangun suatu perusahaan salah satu hal yang menentukan kelangsungan usaha tersebut sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang loyal kepada perusahaan dengan prestasi kerja yang baik. Begitu juga dalam usaha peternakan, tenaga kerja yang berkualitas, harus diperhatikan oleh pimpinan dengan cara memotivasi karyawan agar prestasi kerjanya baik. Karena keberhasilan suatu perusahaan, tergantung dari bagaimana cara karyawan melaksanakan tugas yang diembannya masing-masing. Apabila karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai yang diharapkan perusahaan, maka secara otomatis perusahaan tersebut akan cepat berkembang sesuai dengan yang diharapkan. Karena salah satu tujuan dari perusahaan adalah mampu menciptakan produktivitas tenaga kerja yang baik.

Cara menciptakan produktivitas tenaga kerja yang baik, salah satu hal yang dapat dilakukan pimpinan adalah harus mampu memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Meningkatnya produktivitas tenaga kerja akan berdampak positif terhadap perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan. Sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, tentu didukung oleh motivasi kerja karyawan. Untuk dapat memberikan motivasi kerja terhadap karyawan manajemen perlu menciptakan keadaan lingkungan yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal dari karyawan. Karyawan diberikan kesempatan dalam menggali potensi yang dimiliki dengan cara meningkatkan kualitas kerjanya. Cara meningkatkan

kualitas kerja dapat dilakukan dengan memberikan tambahan pengetahuan tentang penguasaan iptek dengan memberi kesempatan karyawan meningkatkan potensi dirinya antara lain pemberian kesempatan mengikuti diklat, kursus-kursus, study banding dan sebagainya.

Motivasi adalah rangsangan yang menghasilkan tindakan, dan pelaksanaan tindakan karyawan merupakan fungsi utama pelaksanaan manajemen. Itulah sebabnya manajer bertanggung jawab terhadap karyawan dengan konsep motivasi dan prestasi kerja. Berbagai pendapat mengenai motivasi yang lahir dari diri setiap orang, bahwa timbulnya motivasi terhadap karyawan (bawahan) karena adanya dorongan dari manajer untuk menyelesaikan sasaran yang ditargetkan agar tujuan tercapai. Hal ini dapat terjadi karena adanya peranan dari manajer yang betul-betul ikut aktif dalam mempengaruhi karyawannya agar termotivasi untuk bekerja. Pendapat lain mengemukakan bahwa munculnya motivasi terhadap karyawan (bawahan) disebabkan atas kesadaran dari setiap individu dalam mengemban tugas dan tanggung jawab dari setiap karyawan.

Terlepas dari sudut pandang mana yang tampaknya lebih logis, setiap orang boleh berpendapat tentang apa penyebab dari motivasi kerja. Namun walau bagaimanapun setiap karyawan harus bertanggung jawab atas tugas yang diembannya. Sedangkan manajer berkewajiban memotivasi karyawan dalam bentuk mendorong, memberi semangat, atau memaksa perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor pendorong timbulnya motivasi diantaranya pemberian upah/gaji yang layak, pemberian insentif, memperhatikan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi, posisi/kedudukan karyawan yang sesuai, menimbulkan rasa aman dimasa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memperhatikan kesempatan untuk maju, menciptakan persaingan yang sehat. Sedangkan faktor-faktor pendorong prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, sikap pegawai. Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan karyawannya adalah PT. Charoend Pokphand Indonesia, Makassar.

PT. Charoend Pokphand Indonesia Makassar, adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang peternakan yang ada di Makassar. Untuk mempermudah pemasarannya, perusahaan ini memiliki banyak cabang di berbagai daerah. Perusahaan ini termasuk perusahaan yang cukup berhasil. Keberhasilannya tentu didukung oleh adanya motivasi dan prestasi kerja karyawannya. Hal ini juga didukung dari peran pimpinan untuk selalu memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diemban oleh tiap karyawan. Perusahaan ini dibangun dengan tujuan untuk memperkenalkan produk-produk peternakan atau hasil peternakan pada masyarakat. Terkait dengan tujuan tersebut maka diharapkan adanya peningkatan nilai gizi dalam masyarakat.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga secara langsung meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Sebab dari prestasi kerja yang diperoleh dapat mempengaruhi kedudukan/jabatan yang diembannya, seperti adanya kenaikan

pangkat. Selain itu juga perlu adanya kompensasi karena ini merupakan salah satu cara dari Departemen Personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan adanya kompensasi seseorang ingin menjadi karyawan pada suatu organisasi/perusahaan. Atasan perlu memperhatikan hal ini, agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Oleh karena itu akan dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar memiliki 18 karyawan yang secara potensial menggerakkan kegiatan perusahaan.

Dari uraian yang telah dikemukakan maka perlu pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar diperhatikan adalah apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawannya dan bagaimana atasan memperhatikan prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Oleh karena itu dilaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Charoen pokphand Indonesia, Makassar.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

Manfaat Penelitian.

1. Sebagai bahan pembelajaran dan pengalaman bagi peneliti untuk mengamati pelaksanaan teori yang didapatkan di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan serta untuk mengetahui keadaan dunia kerja dalam perusahaan sehingga dapat diterapkan dikemudian hari.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.
3. Sebagai bahan acuan/referensi terhadap peneliti selanjutnya.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.
2. Besarnya pengaruh faktor motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah cukup besar pada PT.Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Beberapa tugas-tugas kepemimpinan kritis manajer mencakup penarikan, penyeleksian, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Bagaimana manajer melaksanakan fungsi penyusunan personalia (staffing) secara efektif akan menentukan sukses atau kegagalan mereka sebagai manajer (Handoko, 2000 : 11).

Alwi (2001 : 9) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) atau human resource dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering disebut pula karyawan atau employee. Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan (policy) dan praktek – praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer – manajer mengenai aspek – aspek SDM dan manajemen kerja (job management). Adapun istilah karyawan, buruh dan pegawai biasa juga disebut dengan sebutan personalia.

Yang dimaksud dengan personalia adalah tenaga kerja, yaitu buruh, karyawan dan pegawai. Ketiga istilah ini semuanya merupakan personalia atau tenaga kerja. Hanya saja, menurut pengertian masyarakat umum, buruh dan karyawan adalah tenaga kerja pada instansi pemerintah atau sering disebut pegawai negeri. Dalam pengertian masyarakat umum, buruh dan karyawan pun berbeda. Buruh adalah

tenaga kerja yang lebih banyak menggunakan tenaga fisik daripada karyawan (Nitisemito ; 2000 ; 101).

Nawawi (2001 ; 95) menyatakan bahwa, perencanaan sumber daya manusia (SDM) bermaksud untuk membuat pengaturan arus gerakan pekerja di dalam organisasi, yang berarti merupakan proses untuk mendayagunakan SDM yang telah tersedia secara efektif dan efisien. Selanjutnya juga untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam organisasi / perusahaan, yang berarti memberikan persyaratan bagi penerimaan tenaga kerja baru yang diperlukan, agar diperoleh SDM yang mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Malthis & Johnson (2001 ; 15) menyatakan bahwa karena sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi dapat memberi keunggulan bersaing. Penekanan bahwa manusia sebagai unsur sumber daya manusia telah memberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan persaingan dari organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan format dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisien. Dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan.

Simanjuntak (2001 ; 35) menyatakan, bahwa pendayagunaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa dipengaruhi oleh dua kelompok. Faktor – faktor tersebut yaitu pertama, faktor yang mempengaruhi jumlah dan

kualitas sumber daya manusia tersebut dan kedua, faktor dan kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang kemudian mempengaruhi pendayagunaan sumber daya manusia.

Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi dan lain-lain. Menentukan berbagai policy sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dan dalam untuk mengisi jabatan yang kosong, memberikan kesempatan pada setiap orang untuk mengisi jabatan dan lain-lain, dan program seperti melakukan program-program latihan dalam aspek metode yang dilakukan, orang yang terlibat, dan lain-lain. Secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan artinya semua aktivitas dilakukan dengan tidak bertentangan dengan norma-norma dalam masyarakat yang berlaku (Hariandja, 3; 2002).

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Di satu pihak pendidikan dan latihan meningkatkan produktivitas kerja, di pihak lain pendidikan dan latihan merupakan indikator tingkat kemiskinan. Selanjutnya dikatakan bahwa dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, tugas dan tantangan besar yang terletak di hadapan kita bukan saja menyangkut pendidikan formal akan tetapi juga latihan – latihan tersebut merupakan bentuk usaha yang sangat ampuh untuk memerangi kemiskinan (Simanjuntak, 2001 ; 30).


Fakry (2000 : 60) menyatakan bahwa ada dua metode dasar dalam melaksanakan pengembangan karyawan yaitu latihan dan pendidikan. Latihan (training) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pendidikan meningkatkan pengetahuan dan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan – persoalan organisasi perusahaan.

Handoko (2000 ; 43) menyatakan, bahwa penarikan (recruitment) berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan organisasi. Penarikan menyangkut usaha untuk memperoleh karyawan yang tepat dengan kemampuan – kemampuan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan – jabatan yang tersedia.

B. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses memberi dorongan pada orang lain atau diri sendiri untuk melakukan suatu kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, sudah barang tentu akan dapat mempengaruhi prestasi kerja (McKenna & Beech, 2001 ; 112).

Moekijat (1979 ; 42) menyatakan bahwa dari buah tangan McCielland mengenai motivasi – prestasi kita dapat memberikan kesimpulan, bahwa ada tiga pandangan yang berharga mengenai pengembangan manajemen

- 
1. Motivasi kerja dan Prestasi Kerja dapat dikembangkan.
 2. Orang – orang bekerja lebih cepat dan lebih baik apabila mereka sungguh – sungguh diberi motivasi untuk menyelesaikan suatu tugas.
 3. Orang yang berhasil karena sungguh – sungguh diberi motivasi untuk mencapai tujuannya, akan memberikan saran – saran tentang bagaimana ia dapat memperbaiki prestasinya.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang – orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah subyek yang menbingungkan, karena motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak (Handoko, 2000 ; 36).

Galleman (1999 ; 79) menyatakan bahwa motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor – faktor individual dan faktor – faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor – faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan – kebutuhan (needs), tujuan – tujuan (goals), sikap (alliiuaded) dan kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor – faktor yang berasal dari organisasi meliputi , embayaran atau gaji (pay), keamanan kerja (job security), sesama pekerja (cowerhers), pengawasan (supervision), pujian (praise) dan pekerjaan itu sendiri (job it self).

Arum Manoppa Mirza S. Saiyudain dalam Moekijat (1999 ; 14) menyatakan, bahwa productivity is the ratio of a given amount of output to a given amount of output to a given amount input for or specific period of time. Produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan masukan tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu. Makin tinggi perbandingannya, maka makin tinggi pulalah produktivitasnya. Peranan motivasi dalam pencapaian perbandingan ini adalah penting bagi para manajer dan pengawas (supervisor).

Menurut Hariadja (2002 ; 323) bahwa jenis-jenis motivasi dapat dikategorikan:

1. Motivasi sebagai dorongan internal

Motif atau dorongan sebagai kata kunci suatu motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, berkuasa, dan lain-lain yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme system biologis manusia.

2. Motivasi sebagai dorongan eksternal

Kebutuhan juga dapat berkembang sebagai akibat dari interaksi individu dengan lingkungannya, misalnya kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi sebagai dorongan biologis dapat berubah ketika dia berinteraksi dengan

lingkungan kerja dimana disana terdapat suatu norma kelompok yang tidak menghendaki prestasi individual. Ini akan mengakibatkan motif berprestasi menurun, sebaliknya seorang yang tidak memiliki motif berprestasi yang tinggi dapat berubah ketika orang tersebut berada dalam lingkungan kelompok kerja dimana prestasi individu sangat dihargai. Ini akan mengakibatkan munculnya motif berprestasi yang tinggi.

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang secara baik atau berprestasi. misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disamping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang (Nawawi, 2001 ; 41).

Handoko (1999 ; 14) menyatakan, bahwa sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Istilah insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Heidjrahman dan Husnan (1999 ; 27) menyatakan, bahwa insentif untuk tenaga pimpinan haruslah dirancang untuk mendorong antusias, loyalitas kepada perusahaan dan mampu mendorong pemanfaatan tenaga dan kemampuan mereka dalam perusahaan. Diantara berbagai tujuan khusus yang ingin dicapai adalah

peningkatan keuntungan, penurunan biaya produksi, perbaikan kerja dan merealisasi tingkat pertumbuhan yang memuaskan.

Sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana – rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dengan berbagai standar produktivas karyawan dan profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Berbagai bentuk rencana insentif mengaitkan upah dengan produktivitas individu, rencana – rencana lain dengan produktivitas atau profitabilitas organisasi keseluruhan (As'ad, 2001 ; 19)

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi banvak organisasi yang mengambil sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlainan bari para karyawan organisasi berbagai insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif individuai ialah : " piecework ", bonus produksi, komisi, kurva kematangan dan insentif bagi para eksekutif. Sedangkan sistem insentif pada tingkat kelompok mencakup antara lain : insentif produksi, bagi keuntungan dan pengurangan biaya (Brain, 2002 ; 7).

Mangkunegara (2001 ; 9) menyatakan, bahwa insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi.

C. Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah bakat atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang/karyawan dalam upaya meningkatkan potensi yang ada pada diri

seseorang untuk menuju kehal yang lebih baik. Prestasi kerja sangat berhubungan dengan motivasi kerja karena kedua variabel ini berpengaruh terhadap maju tidaknya suatu perusahaan. Hal ini tergantung pada kemampuan karyawan dalam memotivasi dirinya untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya (Moekijat, 1999; 25).

Selanjutnya dikatakan bahwa ada beberapa faktor yang cenderung mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi – kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu lalu.
2. Bakat dan minat (aptitude and interest) untuk memperkirakan minat dan kapasitas / kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and need) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari pemikiran dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik pekerja.

Manullang (2001 ; 50) menyatakan, bahwa penelitian prestasi adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa penilaian prestasi meliputi bukan saja kualitas kerja tetapi juga watak, kelakuan, dan kuantitas pribadi bagi karyawan. Tetapi kecenderungan yang ada sekarang ini jelas meninggalkan pengukuran ciri – ciri seseorang dari menuju kepada pengukuran prestasi kerja yaitu nilainya bagi organisasi.

Martoyo (2000 ; 32) menyatakan, bahwa yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja (performance Appraisal) adalah proses melalui dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan loyalitas organisasi dan para karyawan.

Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem – sistem penilain harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (job – related), mempunyai standar – standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan Job - related berarti bahwa sistem menilai perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para karyawan (Handoko, 2000 ; 25).

Moekijat (1999 ; 11) menyatakan, bahwa suatu sistem penilaian yang praktis dimengerti oleh para peneliti dan pegawai. Suatu pendekatan yang sulit dan tidak praktis dapat mengakibatkan ketidakcermatan yang mengurangi keefektifan penilaian. Praktis juga berarti bahwa prosedur harus distandarisasi.

Martoyo (2000 ; 86) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (performance appraisal) dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah dengan adanya dorongan dari pimpinan (atasan) misalnya dengan memberikan kesempatan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan, karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Sebab dari prestasi kerja yang diperoleh dapat mempengaruhi kedudukan/jabatan yang diembannya, seperti adanya kenaikan pangkat (Matoyo, 2000; 75). Selanjutnya Hariadja mengemukakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga secara langsung meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Sebab dari prestasi kerja yang diperoleh dapat mempengaruhi kedudukan/jabatan yang diembannya, seperti adanya kenaikan pangkat. Sehingga motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku suatu ~~keinginan seseorang~~ untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk ~~usaha yang keras atau lelah~~ (hariandja, 2002;321)

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar. Waktu Penelitian dilakukan selama 2 bulan, mulai dari tanggal 22 Mei sampai dengan 23 Juli 2007 di Makassar

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian eksplanasi yang bertujuan melihat pengaruh, hubungan dan perbedaan antara motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Unit populasi meliputi unsur pimpinan dan karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar yang terdiri dari 18 orang yaitu 2 orang pimpinan dan 16 orang karyawan.

2. Sampel

Karena jumlah populasi tidak terlalu besar, maka semua anggota populasi dijadikan sample penelitian (sampel jenuh).

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data ada dua metode pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Observasi

Mengumpulkan data berdasarkan dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini

2. Wawancara langsung

Dengan berbicara langsung terhadap responden, dengan memberikan kesempatan untuk memilih salah satu jawaban yang telah disiapkan pada daftar pertanyaan/kuisioner.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa motivasi kerja dan prestasi kerja, sedang untuk sumber data meliputi :

1. Data primer yaitu suatu data yang langsung diperoleh dari responden berupa data tentang motivasi kerja dan prestasi kerja yang dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert dengan membuat beberapa kategori serta pemberian bobot penilaian.
2. Data sekunder adalah data yang diambil dari data perusahaan meliputi gambaran umum perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

F. Metode Analisa Data

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah statistik inferensial atau induksi dengan menggunakan rumus regresi sederhana menurut (Supranto, 1996) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + E$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan (Skoring)

b_0 = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja (Skoring)

b_1 = Koefisien Regresi

E = Standar Error

Adapun proses perhitungannya dilakukan dengan program SPSS10

G. Defenisi Operasional

1. Motivasi kerja adalah proses memberi dorongan pada karyawan/pegawai atau diri sendiri untuk melakukan suatu kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja dapat berupa upah/gaji yang layak, pemberian insentif, memperhatikan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman masa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memperhatikan kesempatan untuk maju dan menciptakan persaingan yang sehat.
2. Upah/gaji yaitu harga untuk jasa yang telah diberikan oleh seseorang/ atasan kepada bawahan/ karyawan.
3. Pemberian insentif adalah pemberian bonus sebagai rangsangan kerja karyawan.
4. Memperhatikan harga diri, berarti dengan melihat iklim yang kondusif, kesamaan hak dan promosi kenaikan pangkat karyawan.
5. Memenuhi kebutuhan rohani yaitu memberi kebebasan menjalankan syariat agama yang dianut oleh masing-masing karyawan.

6. Memenuhi Kebutuhan partisipasi, yaitu menimbulkan rasa memiliki diantara karyawan sehingga dapat menjunjung tinggi nilai kebersamaan, kerjasama dan tanggung jawab terhadap beban tugas.
7. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, yaitu pimpinan memperhatikan prestasi kerja masing-masing karyawan dengan melihat kemampuan prestasi kerja, pendidikan, pengalaman dan sebagainya.
8. Menimbulkan rasa aman masa depan, yaitu bagaimana karyawan memperoleh jaminan hari tua.
9. Memperhatikan lingkungan tempat kerja yaitu dengan melihat tempat kerja yang nyaman agar tidak mengganggu aktivitas kerja.
10. Memperhatikan kesempatan untuk maju yaitu dengan memperhatikan upaya pengembangan diri misalnya mengikuti kursus/pelatihan.
11. menciptakan persaingan yang sehat yaitu pengembangan produktivitas dan prestasi kerja dengan jelas.

Adapun pengukuran motivasi kerja digunakan skala interval dengan metode likert, dan pemberian scoring/pembobotan yaitu :

- a. Sangat baik (5)
- b. Baik (4)
- c. Cukup (3)
- d. Kurang (2)
- e. Sangat Kurang (1)

12. Prestasi Kerja adalah bakat atau kemampuan yang dimiliki seseorang/karyawan dalam upaya meningkatkan potensi yang ada pada diri seseorang untuk maju ke hal yang lebih baik. Prestasi kerja dapat berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai dan sikap pegawai.
13. Kualitas kerja yaitu memperhatikan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kerja dan pelatihan-pelatihan menambah keterampilan.
14. Kuantitas kerja yaitu berupa kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam jumlah tertentu.
15. Konsistensi pegawai, dimana karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sebelumnya.
16. Sikap pegawai yaitu dengan menjaga/menciptakan hubungan kerja yang baik diantara karyawan.

Adapun pengukuran prestasi kerja digunakan skala interval dengan metode likert, dan pemberian scoring pembobotan yaitu :

- a. Sangat baik (5)
- b. Baik (4)
- c. Cukup (3)
- d. Kurang (2)
- e. Sangat Kurang (1)

17. Karyawan adalah orang yang bekerja pada perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar, dengan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya.

18. PT.Charoen Pokphand adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan pakan ternak, dimana karyawannya terdiri dari 16 orang dan pimpinannya terdiri dari 2 orang.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Pengukuran Penelitian

Variabel	Indikator Pengukuran
• Motivasi Kerja (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif <ul style="list-style-type: none"> • Gaji cukup • Nyaman bekerja • Hormati pegawai • Rasa takut dan cemas • Fasilitas memadai • Setia kawan • Pemberlakuan kerja sesuai peraturan • Perlakuan pekerjaan 2. Harapan <ul style="list-style-type: none"> • Kerja yang menyenangkan • Rasa ikut memiliki • Disiplin waktu kerja • Pemberian penghargaan • Sifat kepemimpinan • Menurut persyaratan kerja 3. Insentif <ul style="list-style-type: none"> • Intrinsik <ul style="list-style-type: none"> - penyelesaian - pencapaian prestasi • ekstrinsik: <ul style="list-style-type: none"> - gaji dan upah - tunjangan - antar pribadi - promosi
• Prestasi Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja <ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan Iptek <ul style="list-style-type: none"> - kesempatan ikut diklat - kursus – kursus - pelatihan yang menunjang kerja • Memahami Lingkup Pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> - Penjelasan posisi kerja

	<ul style="list-style-type: none"> - Job diskription • Memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban <ul style="list-style-type: none"> - Mengerti tanggung jawab - Mengerti akan tugas dan wewenang. • Ketepatan • Ketelitian • Keterampilan • Kebersihan <p>2. Kuantitas Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keluaran Hasil • Kecepatan <p>3. Konsistensi Pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri <ul style="list-style-type: none"> - Ikut perkembangan iptek - Menambah wawasan - Keinginan untuk maju • Memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima <ul style="list-style-type: none"> - Sehat mental dan fisik - Tahan Penyakit - Jadwal Olahraga • Mengikuti Instruksi • Inisiatif • Hati-hati dalam bekerja • Rajin waktu penyelesaian <p>4. Sikap Pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikap terhadap instansi dan lembaga lain • Memiliki pribadi yang tangguh <ul style="list-style-type: none"> - Tahan untuk bekerja keras - Tanggap dalam mengerjakan tugas
--	--

Untuk menghitung rentang skore dengan rumus sebagai berikut :

1. Skore tertinggi x jumlah responden x jumlah pertanyaan
2. Skore terendah x jumlah responden x jumlah pertanyaan

3. Motivasi Kerja (X)

• Motif

$$5 \times 18 \times 13 = 1170$$

$$1 \times 18 \times 13 = 234$$

$$\frac{1170 - 234}{5} = 187,2$$

Dari hasil tersebut dapat dirumuskan kriteria sebagai berikut :

$$\text{Sangat Rendah} = 234 - 421,1$$

$$\text{Rendah} = 422,2 - 608,4$$

$$\text{Cukup} = 609,4 - 795,6$$

$$\text{Baik} = 796 - 982,8$$

$$\text{Sangat Baik} = 983,8 - 1170$$

• Harapan

$$5 \times 18 \times 12 = 1080$$

$$1 \times 18 \times 12 = 216$$

$$\frac{1080 - 216}{5} = 172,8$$

Dari hasil tersebut dapat dirumuskan kriteria sebagai berikut :

$$\text{Sangat Rendah} = 216 - 388,8$$

$$\text{Rendah} = 389,8 - 561,6$$

$$\text{Cukup} = 562,6 - 734,4$$

$$\text{Baik} = 735,4 - 907,2$$

$$\text{Sangat Baik} = 908,2 - 1080$$



- Insentif

$$5 \times 18 \times 10 = 900$$

$$1 \times 18 \times 10 = 180$$

$$\frac{900 - 180}{5} = 144$$

Dari hasil tersebut dapat dirumuskan kriteria sebagai berikut :

$$\text{Sangat Rendah} = 180 - 324$$

$$\text{Rendah} = 325 - 468$$

$$\text{Cukup} = 469 - 612$$

$$\text{Baik} = 613 - 756$$

$$\text{Sangat Baik} = 757 - 900$$

Untuk mengetahui nilai keseluruhan dari motivasi kerja (motif, harapan, insentif) masing-masing indikator penelitian dapat dibuat suatu kategori sebagai berikut :

Motivasi Kerja (X)

$$5 \times 18 \times 35 (13 + 12 + 10) = 3150$$

$$1 \times 18 \times 35 = 630$$

$$\frac{3150 - 630}{5} = 504$$

Dari hasil tersebut dapat dirumuskan kriteria sebagai berikut

$$\text{Sangat Rendah} = 630 - 1134$$

$$\text{Rendah} = 1135 - 1638$$

$$\text{Cukup} = 1639 - 2142$$

$$\text{Baik} = 2143 - 2646$$

$$\text{Sangat Baik} = 2647 - 3150$$

2. Prestasi Kerja (Y)

- Kualitas Kerja

$$5 \times 18 \times 14 = 1260$$

$$1 \times 18 \times 14 = 252$$

$$\frac{1260 - 252}{5} = 201,6$$

Dari hasil tersebut dapat dirumuskan kriteria sebagai berikut :

$$\text{Sangat Rendah} = 252 - 453,6$$

$$\text{Rendah} = 454,6 - 655,2$$

$$\text{Cukup} = 656,2 - 856,8$$

$$\text{Baik} = 857,8 - 1058,4$$

$$\text{Sangat Baik} = 1059,4 - 1260$$

- Kuantitas Kerja

$$5 \times 18 \times 4 = 360$$

$$1 \times 18 \times 4 = 72$$

$$\frac{360 - 72}{5} = 57,6$$

Dari hasil tersebut dapat dirumuskan kriteria sebagai berikut :

$$\text{Sangat Rendah} = 72 - 129,6$$

$$\text{Rendah} = 130,6 - 187,2$$

Cukup	= 188,2 - 244,8
Baik	= 245,8 - 302,4
Sangat Baik	= 303,4 - 360

- Konsistensi Pegawai

$$5 \times 18 \times 14 = 1260$$

$$1 \times 18 \times 14 = 252$$

$$\frac{1260 - 252}{5} = 201,6$$

Dari hasil tersebut dapat dirumuskan kriteria sebagai berikut

Sangat Rendah	= 252 - 453,6
Rendah	= 454,6 - 655,2
Cukup	= 656,2 - 856,8
Baik	= 857,8 - 1058,4
Sangat Baik	= 1059,4 - 1260

- Sikap Pegawai

$$5 \times 18 \times 4 = 360$$

$$1 \times 18 \times 4 = 72$$

$$\frac{360 - 72}{5} = 57,6$$

Dari hasil tersebut dapat dirumuskan kriteria sebagai berikut

Sangat Rendah	= 72 - 129,6
Rendah	= 130,6 - 187,2

$$\text{Cukup} = 188,2 - 244,8$$

$$\text{Baik} = 245,8 - 302,4$$

$$\text{Sangat Baik} = 303,4 - 360$$

Untuk mengetahui nilai keseluruhan dari prestasi kerja (kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, dan sikap pegawai) masing-masing indikator penelitian dapat dibuat suatu kategori sebagai berikut :

Prestasi Kerja (Y)

$$5 \times 18 \times 37 (14 - 4 + 14 - 4) = 3330$$

$$1 \times 18 \times 37 = 666$$

$$\frac{3330 - 666}{5} = 532,8$$

Dari hasil tersebut dapat dirumuskan kriteria sebagai berikut

$$\text{Sangat Rendah} = 666 - 1198,6$$

$$\text{Rendah} = 1199,8 - 1731,6$$

$$\text{Cukup} = 1732,6 - 2264,4$$

$$\text{Baik} = 2265,4 - 2797,2$$

$$\text{Sangat Baik} = 2798,2 - 3330$$

KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. Cabang Makassar adalah salah satu cabang dari 11 cabang PT.Charoen Pokphand Indonesia yang tersebar di Lampung, Medan, Jakarta, Surabaya, Denpasar, NTB, Pontianak, Banjarmasin, Samarinda dan Manado. Kesemua cabang tersebut dimaksudkan untuk mendukung proses penjualan pakan yang dihasilkan oleh 5 pabrik yaitu Lampung, Medan, Surabaya 2 unit, dan Makassar yang saat ini dimiliki oleh CPI Group.

Pabrik pakan PT.Charoen Pokphand Indonesia, Makassar statusnya masih sewa pakai dari pabrik yang dimiliki oleh PT. Juana Inimawa yang terletak di Kabupaten Barru yang mempunyai kapasitas 1500 ton per bulan. Pabrik ini mulai dipakai oleh Charoen Pokphand Indonesia sejak tahun 2006 yang hanya bisa memproduksi broiler complet dan demi untuk menambah kapasitas produksinya maka sejak awal tahun 2007 PT. Charoen Pokphand Indonesia mulai membangun pabrik sendiri yang terletak di kawasan industri makassar (KIMA) dan diperkirakan sampai akhir tahun ini, pabrik tersebut dibangun di atas lahan seluas \pm 5 Ha dengan rencana kapasitas produksi 20.000 ton/bulan.

Oleh karena proses pembangunan pabrik belum selesai, maka untuk mendukung kelancaran proses pemasaran produk-produk yang dimiliki Charoen Pokphand Indonesia sementara waktu menyewa ruko lantai 3 yang terletak di jl. Hertasning no.8 Makassar. Di tempat inilah pusat aktivitas untuk pemasaran produk PT. Charoen Pokphand Indonesia yang antara lain : pakan ternak, DOC telur dan

peralatan kandang. Daerah yang menjadi wilayah pemasaran yaitu mulai dari Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara, Gorontalo, Manado, Maluku dan Papua.

Saat ini pakan ternak yang diproduksi selain berupa pakan ternak ayam buras dan ras baik petelur maupun pedaging, ayam aduan, juga diproduksi pakan babi, puyuh dan itik. Jenis-jenis pakan yang dibuat selain pakan jadi pellet, crumble dan fine crumble juga dalam bentuk konsentrat atau tepung. Selain feed broiler complete pelayanan pemesanan pakan masih dilayani dari pabrik yang ada di Surabaya yang mana terletak disepanjang dan krian.

Untuk menunjang kebutuhan industri perunggasan di Sulawesi, Charoen Pokphand Indonesia juga telah memiliki breeding Farm dan hatchery yang terletak di Kabupaten Maros dengan kapasitas 2,5 juta ekor per bulan.

Letak dan Luas Lokasi Perusahaan

PT. Charoen Pokphan Indonesia, Cabang Makassar terletak di jl. Letjen Herasning no.8 yang merupakan kompleks pertokoan berlantai 3 dengan luas 160 m², tiap lantai. Letak kantor yang berada di pusat pertokoan sehingga lebih mempermudah pelayanan kepada customer yang umumnya tersebar di kota Makassar. Di kantor yang berlantai 3 tersebut semua aktivitas yang mendukung kelancaran pemasaran produk PT.Charoen Pokphand Indonesia, Cabang Makassar dipusatkan. Sedangkan untuk customer luar Makassar dan Sulsel sistem pelayanan dilakukan dengan program visiting dan on farm.

Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi menggunakan prinsip organisasi departemen yang terdiri dari beberapa departemen yang mana keberadaannya lebih dititik beratkan untuk kelancaran aktivitas Marketing Departemen sebagai upaya untuk menjamin terlaksananya kegiatan secara efisien dan memperlancar kegiatan perusahaan. Untuk mendapatkan gambaran tentang struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada gambar 1.

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa perusahaan membagi tugas dan wewenang yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. *President*

Bertanggung jawab terhadap aktivitas perusahaan secara umum baik eksternal maupun internal.

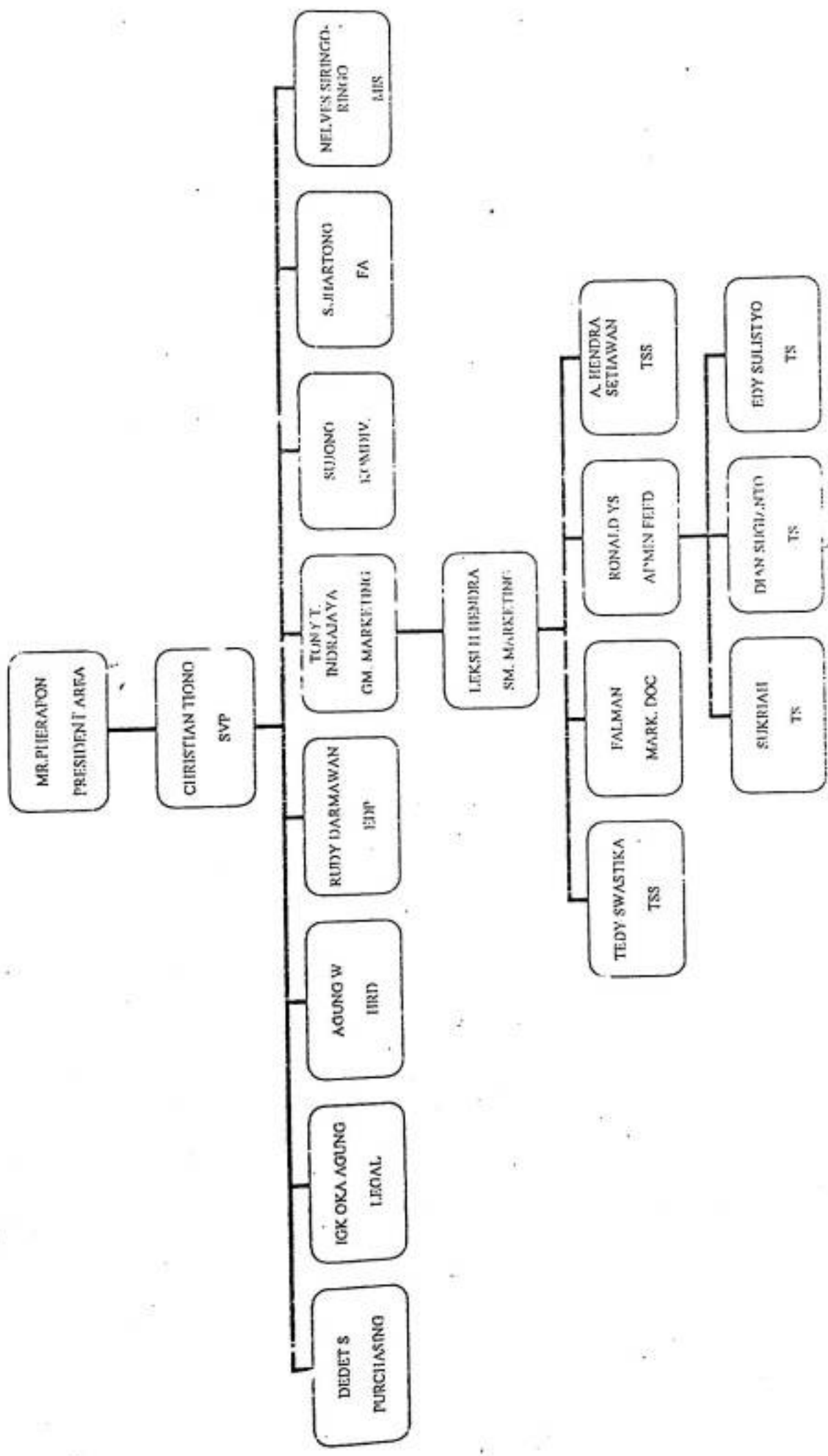
b. *Senior Vice President (SVP)*

Bertanggung jawab secara khusus pada upaya mengkoordinir aktivitas perusahaan dan dapat menggantikan tugas-tugas president bila sedang berhalangan, yang mana wilayah kerjanya mencakup Pulau Kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur dan Papua.

c. *General Manajer (GM)*

Bertanggung jawab secara khusus pada aktivitas perusahaan di Area Sulawesi.

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA, MAKASSAR**



Gambar 1.

d. *Senior Manager (SM)*

Bertanggung jawab secara khusus pada aktivitas perusahaan di Propinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Utara membawahi Tekhnical Service (TS), PPL, DOC dan Staf Admin.

e. *Komersial Division (Comdiv)*

Bertanggung jawab pada proses pengadaan alat-alat yang menunjang aktivitas perusahaan.

f. *Human Resource Departemen (HRD)*

Bertanggung jawab pada urusan kepegawaian dan administrasi lainnya yang berhubungan karyawan.

g. *Purchasing Departemen*

Bertanggung jawab pada pembelian bahan baku (jagung dan katul)

h. *Finance Analisis*

Memberikan informasi dan analisa dari segi keuangan terhadap aktivitas perusahaan.

i. *Marketing Information Sistik (MIS)*

Memberikan informasi keadaan pasar secara lokal dan nasional.

j. *Entry Data Point*

Bertanggung jawab terhadap pengoperasian perangkat teknologi informasi yang dimiliki perusahaan, karena sistem kerja PT. Charoend Pokphand Indonesia Group adalah on-line diseluruh cabang-cabang baik nasional maupun international.

k. *Legal Departement*

Bertanggung jawab pada urusan perizinan ataupun hal lain yang berkaitan perundang-undangan dan hukum.

l. *Technical Sales and Service (TSS)*

Merupakan karyawan marketing departemen yang bertugas di lapangan guna memonitor pendistribusian pakan ternak yang dijual sekaligus memberikan pemahaman mengenai tata cara beternak yang baik demi menjaga kontinuitas proses transaksi selanjutnya, sekaligus mendengarkan keluhan dan saran dari peternak mengenai produk yang dijual.

m. *Marketing DOC*

Bertanggung jawab terhadap proses distribusi DOC (Day Old Chick) terhadap customer yang ada di kawasan Timur Indonesia.

n. *Admin Feed*

Bertanggung jawab terhadap persediaan stock pakan sesuai dengan orderan dari customer dan memastikan pakan yang dibeli oleh pihak customer telah diterima ditujuan, serta melakukan pencatatan jumlah order dari masing-masing customer.

o. *Technical Service (TS)*

Karyawan marketing yang khusus bertugas di farm guna mengamati secara detail penggunaan pakan dan DOC yang dibeli oleh customer serta memberikan pelaporan mengenai performance dari produk yang telah dibeli oleh customer.

Keadaan dan Jumlah Karyawan

Keadaan dan jumlah tenaga kerja serta karyawan yang dimiliki PT. Charoen Pokphand Indonesia, Cabang Makassar dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Susunan Keadaan dan Jumlah Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Cabang Makassar.

No.	Jabatan	Pendidikan	Jumlah
1.	President	Magister	1
2.	Senior Vice President	Magister	1
3.	General Manager	Magister	1
4.	Senior Manajer	Magister	1
5.	Komersial Departemen	S1	1
6.	HRD	S1	1
7.	Purchasing	S1	1
8.	Finance Analisis	S1	1
9.	Marketing Information Sistem	S1	1
10.	Entri data Point	S1	1
11.	Legal Departemen	S1	1
12.	Tekhnical Sales and Service	S1	2
13.	Tecnnical Service	SNAKMA	3
14.	Mark DOC	S1	1
15.	Admin Feed	S1	1
Total			18

Sumber : Data Sekunder PT.Charoen Pokphand Indonesia, Tbk, 2007.

Pada Tabel 2, terlihat bahwa PT Charoen Pokphand Indonesia, Cabang Makassar, dalam menjaring tenaga kerja sangat memperhatikan tingkat pendidikan, sebab pendidikan sangat menunjang keahlian dan keterampilan seorang karyawan

dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan untuk memperoleh laba optimal mungkin dapat tercapai.

Fasilitas Perusahaan

Untuk menunjang kegiatan dalam perusahaan, maka dari pihak perusahaan melengkapi berbagai fasilitas yang dapat menunjang kegiatan operasional perusahaan, karena kelengkapan sarana dan prasarana perusahaan akan menunjang kelancaran usaha, dengan demikian akan menghindari adanya pemborosan waktu dan kerja karyawan akan lebih efisien. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar, dapat dilihat pada tabel 3.

Dari tabel 3, dapat dilihat bahwa jumlah masing-masing fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan untuk memperlancar kegiatan-kegiatan perusahaan. Seperti halnya pada jumlah pesawat telepon yang dimiliki sebanyak 27 buah, sehingga hampir setiap ruangan memiliki pesawat telepon yang akan memudahkan komunikasi antar karyawan ataupun karyawan dan pelanggan. Selain itu di kantor juga disediakan mesin fax sebanyak 4 unit yang akan memudahkan komunikasi dengan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Cabang Makassar, dengan perusahaan-perusahaan lain atau dengan pelanggan. Begitu pula dengan jumlah kendaraan yang dimiliki sebanyak 17 unit, hal ini akan memperlancar proses transportasi.

Tabel 3. Sarana dan Prasarana pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Cabang. Makassar.

No.	Jenis Sarana	Jumlah
1.	Pos Satpam	1
2.	Tempat Ibadah (Mushoillah)	1
3.	Ruang Tunggu	1
4.	Mesin Foto Copy	1
5.	LCD	1
6.	Tempat Parkir	1
7.	Kantin	1
8.	Gudang Kantor	1
9.	Ruang Meeting	1
10.	Mobil	15
11.	Motor	2
12.	Komputer dan laptop	22
13.	Printer	15
14.	Pesawat Telepon	27
15.	Mesin Fax	4
16.	Meja	23
17.	Kursi	50
18.	AC	13
19.	Lemari/Bupet	5
20.	Berankas	4
21.	Alat Pemadam Kebakaran	3
Total		192

Sumber : Data Sekunder PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

KEADAAN UMUM RESPONDEN

Umur

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan suatu perusahaan dalam merekrut tenaga kerja adalah faktor umur. Hal ini disebabkan karena umur mempengaruhi kemampuan kerja seseorang, seseorang yang memiliki umur yang sudah tua tentunya memiliki kemampuan kerja yang semakin menurun. Demikian hal pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar, faktor umur adalah faktor yang dipertimbangkan dalam penerimaan tenaga kerja.

Tabel 4. Keadaan Umur Responden Berdasarkan Umur pada PT.Charoen Pokphand Indonesia. Cabang Makassar.

No.	Umur Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20 - 30	10	55,6
2.	31 - 40	5	27,8
3.	41 - 50	2	11,1
4.	51 - 60	1	5,5
Total		18	100

Sumber : Data Sekunder PT.Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

Berdasarkan tabel 3 di atas, terlihat bahwa pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar, sebagian besar karyawannya berumur 20 – 30 tahun yang terdiri dari 10 orang memperoleh 55,6 %. Melihat keadaan tersebut maka dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar berada pada usia produktif yang sangat berpengaruh terhadap kinerja atau kemampuan kerjanya. Hal

ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Daniel (2004 : 87) bahwa faktor umur merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Dalam klasifikasi umur dikenal adanya umur produktif akan memberikan produktifitas dan umur non produktif. Seseorang yang berada pada umur produktif akan memberikan produktifitas yang lebih tinggi dari pada mereka yang berada di luar umur produktif.

Jenis Kelamin

Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Charoend Pokphand Indonesia, makassar yaitu keseluruhannya adalah laki-laki. Pertimbangan ini disebabkan karena banyaknya hambatan-hambatan yang dialami oleh perempuan sementara perusahaan memiliki beban kerja yang sangat berat. Hal ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan belum menggunakan tenaga kerja technical yang berjenis kelamin perempuan.

Pendidikan

Faktor pendidikan seseorang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka dapat dikatakan seseorang tersebut semakin berkualitas. Tingkat pendidikan yang dimiliki juga berpengaruh terhadap nilai, pandangan, wawasan dan persepsi seseorang terhadap suatu masalah.

Tabel 5. Tingkat pendidikan responden pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Cabang makassar.

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Magister	4	22,2
2.	S1	11	61,1
3.	SNAKMA / SLTA	3	16,7
	Total	18	100

Sumber : Data Sekunder PT.Charoen Pokphand Indonesia, Tbk, 2007.

Berdasarkan tabel 4 diatas, terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 11 orang dengan memperoleh 61,1 %. Akibat perbedaan tingkat pendidikan seseorang, tentunya akan berdampak pada kemampuan dalam menerima atau mengaopsi suatu inovasi khususnya untuk meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Drucker (1996), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan seseorang berbeda dalam hal menerima inovasi adalah tingkat pendidikan, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki semakin cepat dalam menyerap inovasi dan berdampak positif terhadap usaha yang dijelankannya. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan umur responden kita dapat lihat pada lampiran 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja

Dari Variabel Motivasi Kerja diperoleh sub variabel penelitian, yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif. Sedangkan, untuk Prestasi Kerja, terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai dan sikap pegawai. Sehingga diperoleh hasil penelitian dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X)

a. Motif

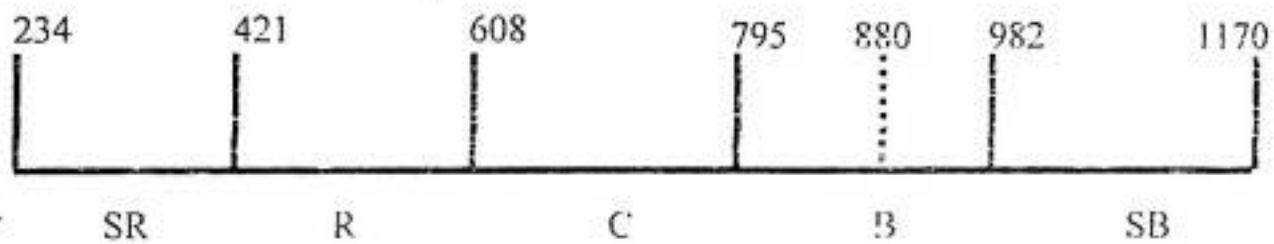
Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang tanggapan responden terhadap motivasi kerja mengenai motif, dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja tentang motif.

No.	Klasifikasi Jawaban	Skor	Frekuensi		Jumlah Pertanyaan	Jumlah skor	Total Skor
			F	Persen			
1.	Sangat Baik	5	2	11,1	13	10	-
2.	Baik	4	6	33,3	13	24	-
3.	Cukup	3	7	38,9	13	21	-
4.	Rendah	2	3	16,7	13	6	-
5.	Sangat Rendah	1	-	-	13	-	-
	Jumlah		18	100	-	61	880

Sumber : Data primer setelah diolah, 2007.

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada klasifikasi jawaban responden yang berada pada kategori **cukup** yaitu 7 orang atau 38,9 %, sedangkan persentase tertinggi kedua yang berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **baik** yaitu 6 orang atau 33,3 %, dan untuk persentase tertinggi ketiga yang berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **rendah** yaitu 3 orang atau 16,7 %. Total nilai skor yang diperoleh 880.



Gambar 2. Skaia terhadap motivasi kerja tentang motif

Keterangan :

- SB = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria pada metode penelitian dapat dilihat bahwa penilaian motivasi kerja tentang motif dengan skore 880 berada pada interval (795 – 982) dengan kategori **baik**.

Ilustrasi tentang kategori penilaian motivasi mengenai motif dengan skore (880) dapat dilihat pada gambar 2. Motif karyawan pada PT.Charoen Pokphand Indonesia Makassar, termasuk pada kategori baik disebabkan karena adanya beberapa faktor diantaranya : gaji sesuai yang diharapkan oleh karyawan, iklim yang kondusif, adanya kenaikan pangkat, dan sebagainya. Selain itu motif terbentuk dari

sikap mental karyawan yang mempunyai tanggapan positif dalam menghadapi situasi kerja di Perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2006 ; 61) bahwa sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang jawaban responden terhadap motivasi kerja mengenai motif dapat dilihat pada lampiran 2.

b. Harapan

Tanggapan responden terhadap motivasi kerja mengenai harapan, dapat dilihat pada tabel 7 :

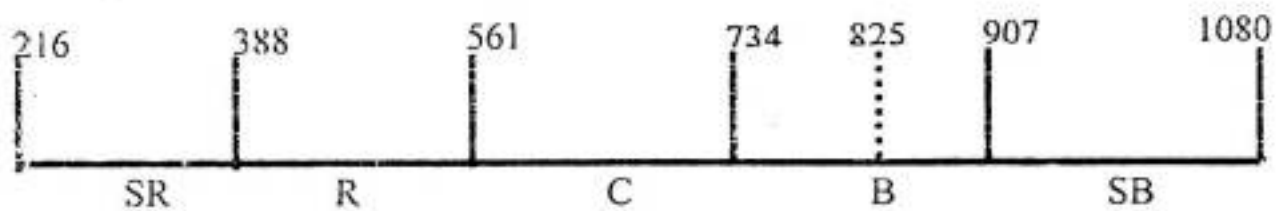
Tabel 7. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja tentang harapan.

No.	Klasifikasi Jawaban	Skor	Frekuensi		Jumlah Pertanyaan	Jumlah Skor	Total Skor
			f	Persentase			
1.	Sangat Baik	5	2	11,1	12	10	-
2.	Baik	4	8	44,4	12	32	-
3.	Cukup	3	5	27,8	12	15	-
4.	Rendah	2	3	16,7	12	6	-
5.	Sangat Rendah	1	-	-	12	-	-
	Jumlah		18	100	-	63	825

Sumber : Data primer setelah diolah , 2007.

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada klasifikasi jawaban responden yang berada pada kategori baik yaitu 8 orang atau 44,4 %,

sedangkan persentase tertinggi kedua yang berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **cukup** yaitu 5 orang atau 27.8 %, dan untuk persentase tertinggi ketiga yang berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **rendah** yaitu 3 orang atau 16,7 %. Total nilai skore yang diperoleh 825.



Gambar 3. Skala terhadap motivasi kerja tentang harapan

Keterangan :

- SB = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria pada metode penilaian dapat dilihat bahwa penilaian motivasi kerja tentang harapan dengan skore 825 berada pada interval (734 – 907) dengan kategori baik.

Ilustrasi tentang kategori penilaian motivasi mengenai harapan dengan skore 825 (baik) dapat dilihat pada gambar 3. Berada pada kategori baik karena adanya beberapa faktor yang mendukung hal tersebut seperti : tersedianya sarana ibadah untuk karyawan, pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan untuk karyawan, adanya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar, manajer memahami lingkungan/harapan karyawan dalam melaksanakan

tugas pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2000 ; 36) bahwa, manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang jawaban responden terhadap motivasi kerja mengenai harapan dapat dilihat pada lampiran

a. *Insentif*

Tanggapan responden terhadap motivasi kerja mengenai insentif, dapat dilihat pada tabel 8 :

Tabel 8. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja terhadap insentif.

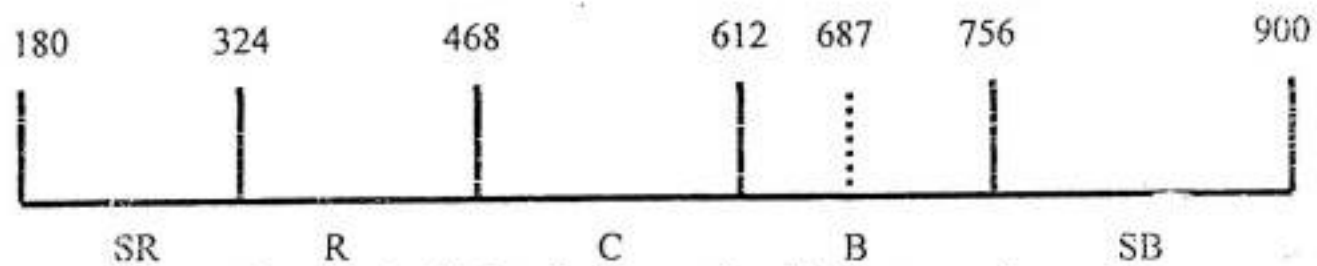
No.	Klasifikasi Jawaban	Skor	Frekuensi		Jumlah Pertanyaan	Jumlah Skor	Total Skor
			F	Persen			
1.	Sangat Baik	5	2	11,1	10	10	-
2.	Baik	4	7	38,9	10	28	-
3.	Cukup	3	5	27,8	10	15	-
4.	Rendah	2	4	22,2	10	8	-
5.	Sangat Rendah	1	-	-	10	-	-
	Jumlah		18	100	-	61	687

Sumber : Data primer setelah diolah , 2007.

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada klasifikasi jawaban responden yang berada pada kategori **baik** yaitu 7 orang atau 38,9 %, sedangkan persentase tertinggi kedua yang berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **cukup** yaitu 5 orang atau 27,8 %, dan untuk persentase tertinggi ketiga yang

berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **rendah** yaitu 4 orang atau 22.2 %.

Total nilai skore yang diperoleh 687.



Gambar 4. Skala terhadap motivasi kerja tentang insentif

Keterangan :

- SB = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria pada metode penelitian dilinat bahwa penilaian motivasi kerja tentang insentif dengan skore 687 berada pada interval (612 - 756) dengan kategori **baik**.

Ilustrasi tentang kategori penilaian motivasi kerja mengenai insentif dengan skore 687 (baik) dapat dilihat pada gambar 4. Berada pada kategori baik karena adanya beberapa faktor yang mendukung hal tersebut seperti : pimpinan menempatkan karyawan sesuai dengan jenjang pendidikan, adanya upaya pimpinan terhadap jaminan hari tua karyawan, adanya jaminan pensiun sesuai dengan pengabdian karyawan, adanya pemberian fasilitas yang memadai terhadap karyawan, dan sebagainya. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif pada karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar diperhatikan oleh pimpinan, dalam rangka mendorong motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Heidjrahman

dan Husnan (1999 ; 27) bahwa, insentif harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mendorong antusias, loyalitas kepada perusahaan dan mampu mendorong pemanfaatan tenaga dan kemampuan mereka dalam perusahaan. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang jawaban responden terhadap motivasi kerja mengenai insentif dapat dilihat pada lampiran 4.

Untuk mendapatkan hasil jawaban responden terhadap seluruh variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran 9.

2. Prestasi Kerja (Y)

a. Kualitas Kerja

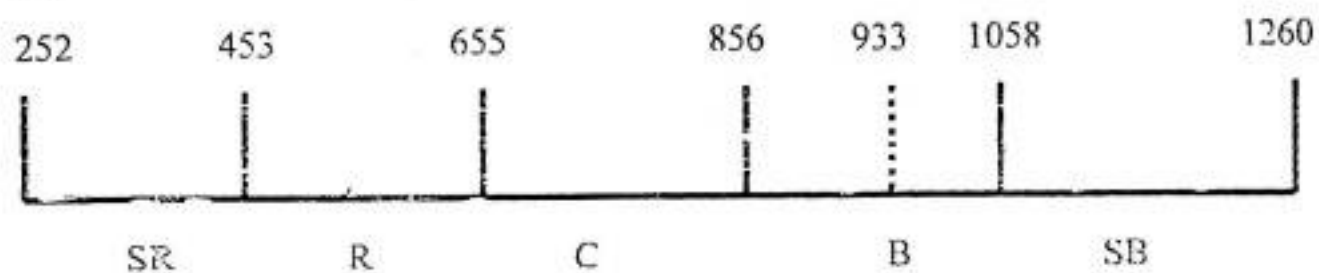
Berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan responden mengenai prestasi kerja terhadap kualitas kerja dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9. Tanggapan responden terhadap prestasi kerja tentang kualitas kerja.

No.	Klasifikasi Jawaban	Skor	Frekuensi		Jumlah Skor	Jumlah Skor	Total Skor
			F	Persen			
1.	Sangat Baik	5	2	11,1	14	10	-
2.	Baik	4	7	38,9	14	28	-
3.	Cukup	3	4	22,2	14	12	-
4.	Rendah	2	5	27,8	14	10	-
5.	Sangat Rendah	1	-	-	14	-	-
	Jumlah		18	100	-	60	933

Sumber : Data primer setelah diolah , 2007.

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada klasifikasi jawaban responden yang berada pada kategori **baik** yaitu 7 orang atau 38,9 %, sedangkan persentase tertinggi kedua yang berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **rendah** yaitu 5 orang atau 27,8 %. dan untuk persentase tertinggi ketiga yang berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **cukup** yaitu 4 orang atau 22,2 %. Total nilai skore yang diperoleh 933



Gambar 5. Skala terhadap prestasi kerja tentang kualitas kerja.

Keterangan :

- SB = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria pada metode penelitian, dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja tentang kualitas kerja dengan skore 933 berada pada interval (856 – 1058) dengan kategori baik.

Ilustrasi tentang kategori penilaian prestasi kerja mengenai kualitas kerja dengan skore 933 (baik). Kualitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar, berada pada kategori baik karena adanya beberapa faktor yang mendukung hal tersebut diantaranya : adanya kesempatan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan untuk mengikuti pelatihan. job description yang diberikan

pimpinan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kualitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar, cukup karena para karyawan sudah meningkatkan kemampuan dengan meningkatkan pengetahuan atau potensi yang ada pada dirinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Moekijat (1999 ; 25) bahwa yang mempengaruhi prestasi kerja adalah bakat atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang/karyawan dalam upaya meningkatkan potensi yang ada pada diri seseorang untuk menuju ke hal yang lebih baik. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang jawaban responden terhadap prestasi kerja mengenai kualitas kerja dapat dilihat pada lampiran 5.

b. *Kuantitas Kerja*

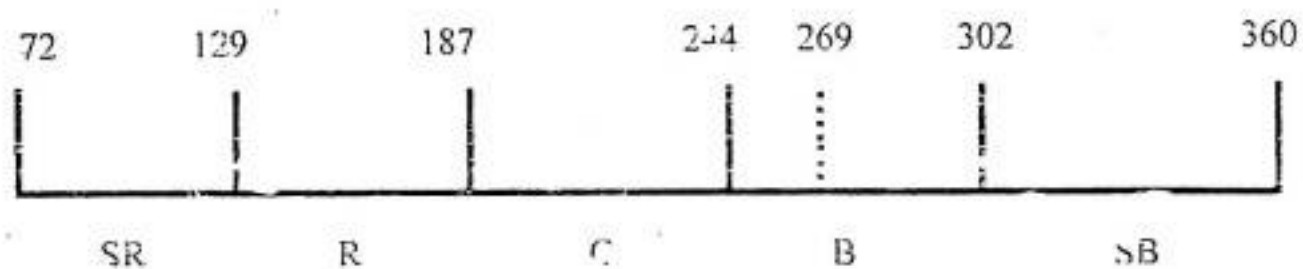
Berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan responden terhadap prestasi kerja mengenai kuantitas kerja, dapat dilihat pada tabel 10:

Tabel 10. Tanggapan responden terhadap prestasi kerja mengenai kuantitas kerja.

No.	Klasifikasi Jawaban	Skor	Frekuensi		Jumlah Pertanyaan	Jumlah Skor	Total Skor
			F	Persen			
1.	Sangat Baik	5	5	27,8	4	25	-
2.	Baik	4	6	33,3	4	24	-
3.	Cukup	3	7	38,9	4	21	-
4.	Rendah	2	-	-	4	-	-
5.	Sangat Rendah	1	-	-	4	-	-
Jumlah			18	100	-	70	269

Sumber : Data primer setelah diolah , 2007.

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada klasifikasi jawaban responden yang berada pada kategori **cukup** yaitu 7 orang atau 38,9 %, sedangkan persentase tertinggi kedua berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **baik** yaitu 6 orang atau 33,3 %. dan untuk persentase tertinggi ketiga berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **sangat baik** yaitu 5 orang atau 27,8 %. Total nilai skore yang diperoleh 269.



Gambar 6. Skala terhadap prestasi kerja tentang kuantitas kerja.

Keterangan :

- SB = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria pada metode penelitian dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja tentang kuantitas kerja dengan skore 269 berada pada interval (244 – 302) dengan kategori **baik**.

Ilustrasi tentang kategori penilaian prestasi kerja mengenai kuantitas kerja dengan skor 269 (baik) dapat dilihat pada gambar 6. Kuantitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar, berada pada kategori baik karena karyawan menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, dalam melayani masyarakat karyawan selalu mengutamakan mutu, karyawan selalu mengikuti

perkembangan iptek sebagai perimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2000 ; 11), bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Untuk mendapatkan suatu yang lebih jelas tentang jawaban responden terhadap prestasi kerja mengenai kuantitas kerja dapat dilihat pada lampiran 6.

c. Konsistensi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan responden terhadap prestasi kerja mengenai konsistensi pegawai, dapat dilihat pada tabel 11 :

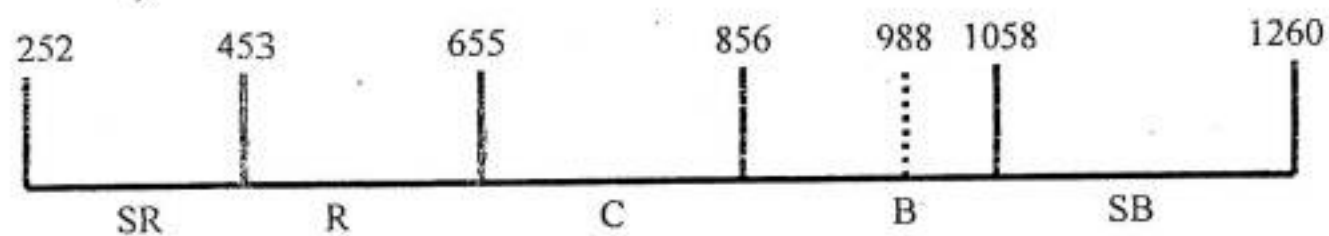
Tabel 11 : Tanggapan responden terhadap prestasi kerja tentang konsistensi pegawai.

No.	Klasifikasi Jawaban	Skor	Frekuensi		Jumlah Pertanyaan	Jumlah Skor	Total Skor
			F	Persen			
1.	Sangat Baik	5	4	22,2	14	20	-
2.	Baik	4	9	50	14	36	-
3.	Cukup	3	4	22,2	14	12	-
4.	Rendah	2	1	5,6	14	2	-
5.	Sangat Rendah	1	-	-	14	-	-
Jumlah			18	100	14	70	988

Sumber : Data primer setelah diolah , 2007.

Dari tabel 11 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada klasifikasi jawaban responden yang berada pada kategori baik yaitu 9 orang atau 50 %, sedangkan persentase tertinggi kedua yang berada pada klasifikasi jawaban pada

kategori **cukup** dan sangat baik yaitu masing-masing 4 orang atau 22.2 %, dan untuk persentase tertinggi ketiga berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **rendah** yaitu 1 orang atau 5,6 %. Total nilai skore yang diperoleh 988.



Gambar 7. Skala terhadap prestasi kerja tentang konsistensi pegawai.

Keterangan :

- SB = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria pada metode penelitian dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja tentang konsistensi pegawai dengan skor 988 berada pada interval (856 - 1058) dengan kategori **baik**.

Ilustrasi tentang kategori penilaian prestasi kerja mengenai konsistensi pegawai dengan skor 988 (baik) dapat dilihat pada gambar 7. Berada pada kategori baik karena didukung oleh beberapa faktor, diantaranya : karyawan selalu siap dalam melakukan tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan selalu mengikuti instruksi pimpinan sesuai dengan peraturan, karyawan mampu menyelesaikan tugasnya pada waktu yang tepat. Hal ini sesuai dengan pendapat Manuiling (2001 ; 50), bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi.

Selanjutnya dikatakan bahwa penilaian prestasi meliputi bukan saja kualitas kerja tetapi juga watak, kelakuan dan kuantitas pribadi bagi karyawan. Tetapi kecenderungan yang ada sekarang ini jelas meninggalkan pengukuran ciri-ciri seseorang dari menuju kepada pengukuran prestasi kerja yaitu nilainya bagi organisasi. Untuk mendapatkan suatu yang lebih jelas tentang jawaban responden terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada lampiran 7.

d. Sikap Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terhadap tanggapan responden mengenai prestasi kerja mengenai sikap pegawai, dapat dilihat pada tabel 12 :

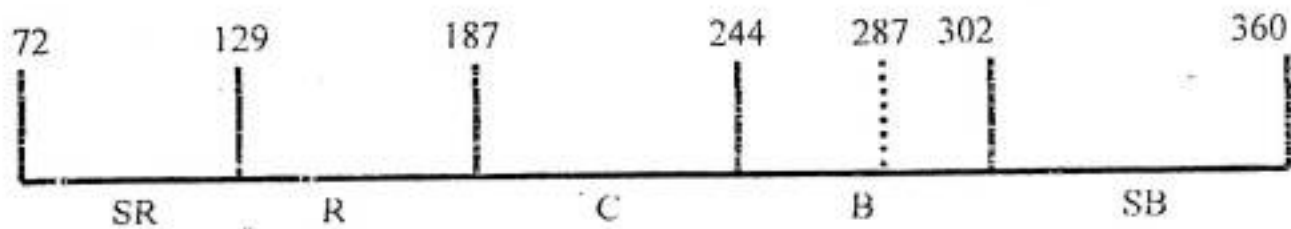
Tabel 12 : Tanggapan responden terhadap prestasi kerja tentang sikap pegawai

No.	Klasifikasi Jawaban	Skor	Frekuensi		Jumlah Pertanyaan	Jumlah Skor	Total Skor
			F	Persen			
1.	Sangat Baik	5	8	44,4	4	40	-
2.	Baik	4	6	33,3	4	24	-
3.	Cukup	3	2	11,1	4	6	-
4.	Rendah	2	2	11,1	4	4	-
5.	Sangat Rendah	1	-	-	4	4	-
Jumlah			18	100	-	74	287

Sumber : Data primer setelah diolah , 2007.

Dari tabel 12 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada klasifikasi jawaban responden yang pada kategori **sangat baik** yaitu 8 orang atau 44,4 %, sedangkan persentase tertinggi kedua yang berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **baik** yaitu 6 orang atau 33,3 %, dan untuk persentase tertinggi ketiga

berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **cukup** dan **rendah** yaitu masing-masing 2 orang atau 11,1 %. Total nilai skore yang diperoleh 287.



Gambar 8. Skala terhadap prestasi kerja tentang sikap pegawai.

Keterangan :

- SB = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria pada metode penelitian dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja tentang sikap pegawai dengan skore 287 berada pada interval (244 – 302) dengan kategori baik.

Ilustrasi tentang kategori penilaian prestasi kerja mengenai sikap pegawai dengan skore 287 (baik) dapat dilihat pada gambar 8. Berada pada kategori baik karena didukung oleh beberapa faktor, diantaranya : karyawan melaksanakan pekerjaan akhir dengan mutu yang baik, karyawan menjual pakan sesuai dengan target yang ditetapkan, sikap karyawan mampu memberikan kepuasan bagi pimpinannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Manullang (2001 ; 50), bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa penilaian prestasi meliputi bukan saja kualitas kerja tetapi juga

watak, kelakuan dan kuantitas pribadi bagi karyawan. Tetapi kecenderungan yang ada sekarang ini jelas meninggalkan pengukuran ciri-ciri seseorang dari menuju kepada pengukuran prestasi kerja yaitu nilainya bagi organisasi. Untuk mendapatkan suatu yang lebih jelas tentang jawaban responden terhadap prestasi kerja mengenai sikap pegawai dapat dilihat pada lampiran 8.

Untuk mendapatkan hasil jawaban responden terhadap seluruh variabel prestasi kerja dapat dilihat pada lampiran 10.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian terdiri dari variabel terikat (Dependen Variabel) yaitu prestasi kerja) dan Variabel Bebas (independen Variabel) yaitu motivasi kerja (X).

1. Motivasi Kerja (X)

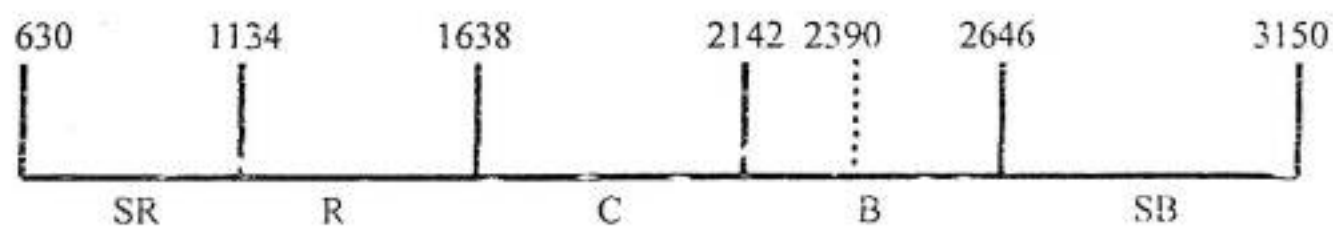
Tanggapan responden tentang motivasi kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Tanggapan responden tentang penilaian motivasi kerja pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

No.	Klasifikasi Jawaban	Skor	Frekuensi		Jumlah Pertanyaan	Jumlah Skor	Total Skor
			F	Persen			
1.	Sangat Baik	5	2	11,1	35	10	-
2.	Baik	4	9	50	35	36	-
3.	Cukup	3	3	16,7	35	9	-
4.	Rendah	2	4	22,2	35	8	-
5.	Sangat Rendah	1	-	-	35	-	-
Jumlah			18	100	35	63	2390

Sumber : Data primer setelah diolah , 2007.

Dari tabel 13 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada klasifikasi jawaban responden yang berada pada kategori **baik** yaitu 9 orang atau 50 %, sedangkan persentase tertinggi kedua yang berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **rendah** yaitu 4 orang atau 22,2 %, dan untuk persentase tertinggi ketiga berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **cukup** yaitu 3 orang atau 16,7. Total nilai skore yang diperoleh 2390.



Gambar 9. Skala Motivasi Kerja.

Keterangan :

- SB = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria pada metode penelitian dapat dilihat bahwa penilaian motivasi kerja dengan skore 2390 berada pada interval (2142 – 2646) dengan kategori baik.

Ilustrasi tentang kategori penilaian motivasi kerja dengan skore 2390 (baik) dapat dilihat pada gambar 9. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terbeniuk dari sikap mental karyawan yang mempunyai tanggapan positif dalam menghadapi situasi kerja di Perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkuncegara (2006 ; 61), bahwa sikap mental karyawan yang pro

dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Untuk mendapatkan suatu yang lebih jelas tentang jawaban responden terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran 9.

3. *Prestasi Kerja (Y)*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang tanggapan responden terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 14 :

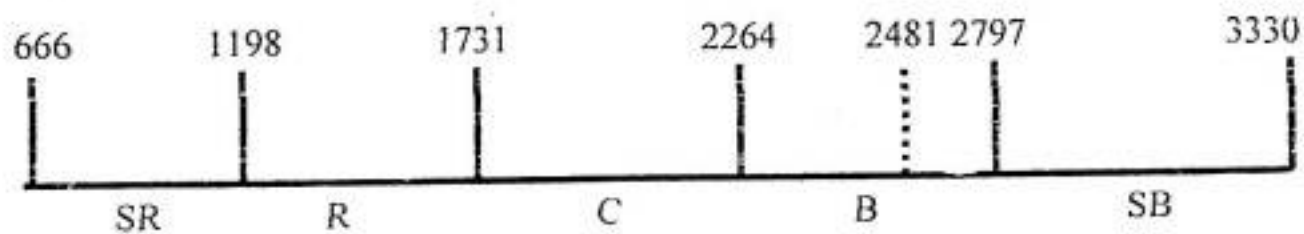
Tabel 14. Tanggapan responden terhadap prestasi kerja

No.	Klasifikasi Jawaban	Skor	Frekuensi		Jumlah Pertanyaan	Jumlah Skor	Total Skor
			F	Persen			
1.	Sangat Baik	5	4	22.2	36	20	-
2.	Baik	4	7	38.9	36	28	-
3.	Cukup	3	6	33.3	36	18	-
4.	Rendah	2	1	5.6	36	2	-
5.	Sangat Rendah	1	-	-	36	-	-
Jumlah			18	100	-	68	2481

Sumber : Data primer setelah diolah , 2007.

Dari tabel 14 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada klasifikasi jawaban responden yang berada pada kategori baik yaitu 7 orang atau 38,9 %, sedangkan persentase tertinggi kedua yang berada pada klasifikasi jawaban pada kategori cukup yaitu 6 orang atau 33,3 %, dan untuk persentase tertinggi ketiga

berada pada klasifikasi jawaban pada kategori **sangat baik** yaitu 4 orang atau 22,2 % Total nilai skore yang diperoleh 2481.



Gambar 10. Skala terhadap prestasi kerja.

Keterangan :

- SB = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup
- R = Rendah
- SR = Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria pada metode penelitian dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja dengan skore 2481 berada pada interval (2264 – 2797) dengan kategori baik.

Ilustrasi tentang kategori penilaian prestasi kerja dengan skore 2481 (baik) dapat dilihat pada gambar 10. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan prestasi kerja karyawan memenuhi standar kualitas kerja pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar. Hal ini sesuai dengan pendapat Manuliang (2001; 50) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Untuk mendapatkan suatu yang lebih terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada lampiran 10.

C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan statistik komputer program SPSS 10 for windows. Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) dan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Hasil Perhitungan analisis regresi sederhana " Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Makassar.

Variabel bebas	Koefisien regresi	Standar Error	T Hitung	Prob	R	R ²
Motivasi Kerja (X)	0,506	0,063	9,608	0,000	0,923	0,852
Constanta	= 1,657			Probabilitas = 0,000		
Multiple R	= 0,923			F Hitung = 92,308		
R. Square	= 0,852					

Sumber : Data Hasil Olahan, 2007.

Dari hasil perhitungan pada tabel 15, maka kita dapat mengetahui koefisien regresi dari variabel bebas dan nilai konstanta sehingga dapat dibentuk suatu persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + E$$

$$Y = 1,657 + 0,606X + 0,063$$

Dari hasil regresi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,923 sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) kuat dan positif. Dari koefisien determinasi sebesar 0,852, dapat diketahui bahwa besarnya variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat (Y) pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar, sebesar 85,2 % sehingga selebihnya yaitu 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang digunakan pada penelitian ini.

Untuk persamaan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi yaitu 0,606. Karena mendekati 1, maka Motivasi Kerja (X) naik 1 level yang menyebabkan nilai Prestasi Kerja, ikut mengalami kenaikan yaitu sebanyak 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa antara kedua variabel tersebut yaitu variabel motivasi kerja (X) dan prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang searah.

Nilai konstanta yang diperoleh yaitu 1,657, menunjukkan bahwa pada variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) sama dengan nol, maka variabel prestasi kerja (Y) sama dengan 1,656. Karena mendekati 2, hal ini berarti pengaruh motivasi kerja (X) kuat (positif) terhadap prestasi kerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk secara bersama-sama, maka dilakukan uji - F (F-test). Dalam analisis ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf 5 % atau $\alpha = 0,05$. Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka variabel bebas (X) berpengaruh sangat nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (Y). Hal ini dapat pula dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$,

jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka berarti variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 92,308 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,27 berarti F_{hitung} besar dari F_{tabel} ($92,308 > 3,27$), demikian pula terhadap nilai T_{hitung} dan nilai $T_{tabelnya}$ dimana T_{hitung} (9,608) > dari nilai $T_{tabelnya}$ (1,740). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karena adanya proses memberi dorongan pada orang lain atau diri sendiri untuk melakukan suatu kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, sudah barang tentu akan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2000: 36) bahwa, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pada taraf 5% dengan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $9,608 > 1,740$.
2. Kontribusi/tesarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja cukup besar yaitu 85 %, dan selebihnya adalah 15% yang merupakan model lain di luar dari penelitian ini.

Saran

Untuk lebih meningkatkan produktivitas PT.Charoen Pokphand Indonesia Makassar Tbk,disarankan untuk lebih meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan sehingga dengan demikian juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif.** Edisi 1. BPFE, Yogyakarta.
- As'ad, M. 2001. **Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia,** Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Drucker. 1996. **Inovasi dan Kewirausahaan. Praktek dan Dasar.** Erlangga, Jakarta.
- Gallerman. 1999. **Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses.** Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko. 1999. **Manajemen Personalía & Sumber Daya manusia.** Edisi ke-2. Yogyakarta.
- _____. 2000. **Manajemen.** BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja. F.T.M. M.Si. 2002. **Manajemen Sumber Daya manusia.** Penerbit PT.Grasindo. Anggota Ikapi, Jakarta.
- Heidrahman & Husnan. S. 1999. **Manajemen Personalía.** BPFE UGM, Yogyakarta.
- Malthis, R.L & Johnson. J.N. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Salemba Empat,** Jakarta.
- Mangkunegara. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. 2001. **Manajemen Sumber Daya manusia.** Edisi 4. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Martoyo. 2000. **Manajemen Sumber Daya manusia.** Edisi 4. BPFE UGM, Yogyakarta.
- McKenna & Beech. 2001. **The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia,** Yogyakarta.
- Moekijat. 1999. **Manajemen Personalía dan Sumber Daya Manusia.** CV. Maju Mundur, Bandung.

Nawawi. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV. Maju Mundur, Bandung.

Simanjuntak. 2001. **Kinerja dan Teori Motivasi**. Edisi 1. BPFE UGM, Yogyakarta.

Lampiran 1 : Identifikasi Responden Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia.

No.	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan
1.	51 tahun	Laki - Laki	Magister
2.	49 tahun	Laki - Laki	Magister
3.	45 tahun	Laki - Laki	Magister
4.	40 tahun	Laki - Laki	Magister
5.	31 tahun	Laki - Laki	SI
6.	31 tahun	Laki - Laki	SI
7.	32 tahun	Laki - Laki	SI
8.	35 tahun	Laki - Laki	SI
9.	30 tahun	Laki - Laki	SI
10.	21 tahun	Laki - Laki	SI
11.	22 tahun	Laki - Laki	SI
12.	23 tahun	Laki - Laki	SI
13.	27 tahun	Laki - Laki	SI
14.	27 tahun	Laki - Laki	SI
15.	27 tahun	Laki - Laki	SI
16.	28 tahun	Laki - Laki	SLTA
17.	29 tahun	Laki - Laki	SLTA
18.	24 tahun	Laki - Laki	SLTA

Lampiran 2 : Hasil Jawaban Responden terhadap Kuisisioner Pertanyaan Mengenai Motivasi kerja tentang motif

No	Pertanyaan	Jawaban Responder																		TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	Motif																			
1	1	3	3	2	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	2	3	4	4	3	
2	2	3	3	2	5	3	4	3	3	3	4	4	5	2	4	5	4	4	3	
3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	
4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	
5	5	3	5	2	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	
6	6	4	4	3	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	
7	7	2	3	2	5	4	5	1	5	5	2	1	1	5	2	4	3	2	2	
8	8	3	3	2	4	5	5	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	2	
9	9	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	
10	23	2	4	2	3	4	5	1	3	5	5	1	1	5	3	4	4	4	4	
11	29	2	2	3	3	4	3	2	2	5	3	2	3	5	2	3	3	3	1	
12	34	3	4	4	4	5	5	2	4	5	5	2	2	5	5	4	5	5	2	
13	35	4	3	3	5	4	5	2	4	5	4	4	2	5	4	5	5	5	2	
	TOTAL	42	46	34	52	51	58	36	51	65	53	43	41	65	42	52	60	55	34	
	Rata-rata	3	3	2	4	3	4	2	3	5	4	3	3	5	3	4	4	4	2	

No	Pertanyaan	Jawaban Responden																		TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	Harapan																			
1	11	5	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	5	4	5	5	4	3	73	
2	11	3	2	2	3	4	3	3	5	3	3	3	5	2	3	4	2	2	56	
3	12	4	4	2	3	4	2	3	5	4	2	2	5	5	5	5	5	4	70	
4	13	4	4	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	77	
5	14	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	81	
6	15	5	3	2	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	76	
7	24	3	4	2	3	4	5	2	5	4	2	2	5	4	4	5	4	4	65	
8	25	2	4	4	4	4	4	1	5	5	1	1	5	5	4	5	4	2	64	
9	25	3	3	3	5	4	3	2	5	4	2	2	5	4	4	4	4	2	61	
10	31	4	3	5	5	5	4	2	5	4	2	2	5	4	4	4	5	3	69	
11	31	3	4	4	5	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	2	66	
12	31	3	3	4	4	2	3	2	5	5	2	2	5	5	4	5	5	3	67	
	TOTAL	43	41	37	48	46	47	33	60	52	33	33	60	50	51	55	50	38	825	
	Ratarata	4	3	2	4	3	4	2	5	4	3	3	5	4	4	4	4	2	63	

Lampiran 4 : Hasil Jawaban Responden terhadap Kuisioner Pertanyaan Mengerni Motivasi kerja tentang insentif

No	Pertanyaan Insentif	Jawaban Responden																		TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	16	3	4	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	70
2	17	3	4	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4	71
3	18	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	76
4	19	5	3	2	3	5	2	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	72
5	20	3	3	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	73
6	21	4	3	2	4	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	75
7	22	2	4	2	4	5	3	5	5	4	4	2	3	5	2	3	4	3	4	65
8	27	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	1	2	5	2	3	4	4	2	60
9	28	3	3	4	5	3	4	1	2	5	4	2	1	5	2	4	4	5	2	59
10	32	3	4	5	5	3	2	5	5	4	4	2	2	5	4	3	4	4	3	66
	TOTAL	32	34	28	42	44	41	26	42	50	45	27	26	50	38	38	43	43	38	687
	Ratarata	3	3	2	4	4	4	2	4	5	4	2	2	5	3	3	4	4	3	61

Hasil Jawaban Responden terhadap Kuisioner Pertanyaan mengenai
Prestasi Kerja tentang Kualitas Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden																		Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	Fenguasaan IPTEK																			
	1	3	4	4	2	2	3	3	4	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	
	2	4	5	4	2	4	2	3	5	4	2	2	5	4	4	5	4	3	64	
2	Memami Lingkungan																			
	3	3	4	4	2	2	4	2	5	5	4	2	3	5	4	4	4	5	2	
	4	3	5	4	3	3	4	2	4	5	3	2	2	5	4	4	5	5	3	
3	Memahami Tanggung Jawab																			
	5	4	5	4	3	2	4	2	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	3	
	6	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	2	4	5	5	3	5	4	2	
4	Ketepatan																			
	7	5	5	4	3	3	4	2	4	5	4	2	3	5	5	3	4	4	2	
	8	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	3	
5	Ketelitian																			
	9	3	5	4	2	2	5	2	5	5	3	2	2	5	4	2	4	4	2	
	10	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	2	3	5	4	3	5	5	2	
6	Keterampilan																			
	11	4	5	5	3	2	3	2	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	2	
	12	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	2	
7	Kebersihan																			
	13	5	5	4	4	2	4	2	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	2	
	14	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	2	3	5	3	4	4	3	69	
	TOTAL	53	64	57	42	36	56	39	53	70	37	33	40	70	61	46	61	60	35	
	Rata-rata	3.3	4.1	4.1	3.2	2.5	4.2	3.1	3.1	5.4	2.4	2.9	5	4.4	3.3	4.4	4.3	4.3	2.5	
	60																			

Hasil Jawaban Responden terhadap Kuisioner Pertanyaan mengenai
Prestasi Kerja tentang Kuantitas Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden																		Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	Keluaran Hasil																			
	15	5	4	5	2	2	4	-2	4	5	4	2	2	5	4	3	4	4	2	
	16	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	3	3	5	5	3	4	5	3	
2	Kecepatan																			
	17	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	5	2	
	18	5	5	4	4	2	4	3	4	5	1	3	3	5	4	3	5	4	3	
	TOTAL	18	18	17	12	11	16	11	14	20	16	11	11	20	17	12	17	18	10	
	Rata-rata	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	3	
																			70	

Hasil Jawaban Responden terhadap Kuisioner Pertanyaan mengenai
Prestasi Kerja tentang Konsistensi Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri	5	5	4	3	4	4	2	4	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3
	19	4	4	3	4	2	2	5	5	5	2	2	5	5	3	4	4	4	
	20	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	2	4	5	4	4	4	2	
	21	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	2	4	5	4	4	4	2	
2	Memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima	3	3	4	3	4	4	2	5	5	4	2	4	5	4	4	4	2	
	22	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	
	23	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	
	24	3	5	4	3	4	5	3	2	5	3	3	2	5	4	4	5	2	
3	Mengikuti instruksi	5	4	4	4	2	5	2	4	5	4	4	3	5	5	4	5	2	
	25	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	2	
	26	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	3	5	4	5	5	2	
4	Inisiatif	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	2	4	5	4	4	5	2	
	27	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5	2	
	28	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	2	
5	Hati-hati dalam bekerja	4	5	4	4	3	4	2	4	5	4	2	3	5	5	3	5	2	
	29	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	5	5	3	4	2	
	30	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	5	3	4	2	
6	Rajin waktu penyelesaian	3	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	3	5	4	3	5	2	
	31	5	5	5	4	2	5	4	4	5	5	2	4	5	5	3	4	2	
	32	5	6	5	5	4	5	6	5	7	6	5	4	5	6	5	4	3	
	TOTAL	56	61	59	51	45	62	39	56	70	61	35	48	70	64	51	62	64	
	Rata-rata	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	
																		72	
																		74	
																		988	
																		70	

Hasil Jawaban Responden terhadap Kuisioner Pertanyaan mengenai
Prestasi Kerja tentang Sikap Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden																		Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	Sikap terhadap instansi dan lembaga lain	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	3	3	5	5	3	4	5	2	71
		5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	78
2	Memiliki pribadi yang tangguh	4	3	4	3	2	4	3	4	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	2	68
		5	5	5	3	2	5	2	5	5	5	2	4	5	4	3	3	5	2		70
	TOTAL	18	17	18	15	12	19	9	17	20	18	12	14	20	19	15	16	20	8	287	
	Rata-rata	5	4	5	4	3	5	2	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	2	71	

No	Pertanyaan	Jawaban Responden																		TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1		3	3	2	4	3	4	3	4	5	4	3	5	2	3	4	4	3	63	
2		3	3	2	5	3	4	3	5	1	4	4	5	2	4	5	4	3	68	
3		4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	70	
4		4	4	4	3	3	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	73	
5		3	5	2	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	75	
6		4	4	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	79	
7		2	3	2	5	4	5	1	5	5	2	1	5	1	3	4	3	2	54	
8		3	3	2	4	5	5	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	2	66	
9		5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	79	
10		5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	3	73	
11		3	2	2	3	4	4	3	3	5	3	3	5	2	3	4	2	2	56	
12		4	4	2	3	4	4	2	5	1	2	2	5	5	5	5	5	4	70	
13		4	4	2	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	77	
14		4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	81	
15		5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	76	
16		3	4	2	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	70	
17		3	4	2	5	5	2	5	5	5	2	2	5	4	4	5	4	4	71	
18		3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	76	
19		5	3	2	3	5	2	3	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	72	
20		3	3	2	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	73	
21		4	3	2	4	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	75	
22		2	4	2	4	4	3	5	5	4	3	3	5	2	3	4	3	4	65	
23		2	4	2	3	4	5	1	3	5	3	1	5	3	4	4	4	4	60	
24		3	4	2	3	4	5	2	3	5	4	2	5	4	4	5	4	4	65	
25		2	4	4	4	4	1	2	5	5	1	1	5	5	4	5	4	2	62	
26		3	3	3	5	4	3	2	4	5	4	2	5	4	4	4	4	2	63	
27		3	3	4	4	4	2	3	5	4	3	2	5	2	3	4	4	2	60	
28		3	3	4	5	3	4	1	2	5	4	2	5	2	4	4	5	2	58	
29		2	2	3	3	4	3	2	2	5	3	2	5	2	3	3	3	1	50	

30		4	3	5	5	4	2	4	5	4	2	2	5	4	4	4	5	2	69
31	30	3	4	5	2	3	2	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	2	66
32	31	3	4	5	3	3	2	5	5	4	2	2	5	4	3	4	4	3	66
33	32	3	3	4	2	3	2	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	3	67
34	33	3	4	4	5	5	2	4	5	5	2	2	5	5	4	5	5	2	71
35	34	4	3	3	4	5	2	4	5	4	4	2	5	4	5	5	5	2	71
	35	117	121	99	142	140	146	95	140	175	150	104	100	130	142	157	147	110	2390
	TOTAL	3	3	2	4	4	4	2	4	5	4	2	2	5	4	4	4	3	63
	Rata-rata																		

Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kuisioner Pertanyaan Prestasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden																		Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	1	3	4	4	2	2	3	3	4	5	1	2	3	5	4	4	4	4	64	
2	2	4	5	4	2	2	4	2	3	5	4	2	2	5	4	4	5	4	64	
3	3	3	4	4	2	2	4	2	5	5	4	2	3	5	4	4	4	5	64	
4	4	3	5	4	3	3	4	2	4	5	3	2	2	5	4	4	5	3	66	
5	5	4	5	4	3	2	4	2	4	5	4	3	3	5	5	4	5	3	70	
6	6	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	2	4	5	5	3	5	2	74	
7	7	5	5	4	3	3	4	2	4	5	4	2	3	5	5	3	4	2	67	
8	8	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	67	
9	9	3	5	4	2	2	5	2	5	5	3	2	2	5	4	2	4	2	61	
10	10	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	2	3	5	4	3	5	2	68	
11	11	4	5	5	3	2	3	2	4	5	4	3	3	5	5	3	4	2	66	
12	12	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	2	67	
13	13	5	5	4	4	2	4	2	3	5	4	3	3	5	4	3	5	2	67	
14	14	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	2	3	5	5	3	4	3	69	
15	15	5	4	3	2	2	4	2	4	5	4	2	2	5	4	3	4	2	63	
15	16	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	3	3	5	5	3	4	3	68	
17	17	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	2	67	
18	18	5	5	4	4	2	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4	70	
19	19	5	5	4	3	4	4	2	4	5	5	3	3	5	5	3	4	3	71	
20	20	4	5	3	4	2	4	2	5	4	5	2	2	5	5	3	4	4	68	
21	21	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	2	4	5	4	4	4	2	69	

22	22	3	4	4	3	4	4	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	4	2	67
23	23	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	5	4	2	4	5	4	4	4	70
24	24	4	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	71
25	25	3	5	4	3	4	5	3	3	5	3	3	3	2	5	4	4	5	2	67
26	26	5	5	4	4	2	5	2	4	5	1	4	4	3	5	4	5	5	2	73
27	27	5	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	2	73
28	28	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	2	73
29	29	4	5	4	4	3	4	2	4	2	4	5	4	2	3	5	3	5	2	69
30	30	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	5	3	4	2	75
31	31	3	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	2	72
32	32	5	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	3	4	2	74
33	33	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	3	3	3	5	5	3	4	2	71
34	34	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	78
35	35	4	3	4	3	2	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	2	68
36	36	5	5	5	3	2	5	2	5	2	5	5	2	4	5	4	3	5	2	70
	TOTAL	145	164	151	120	104	153	98	140	180	152	91	113	180	161	124	156	162	87	2481
	Rata-rata	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	2	68

Lampiran 11. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

No.	Motivasi Kerja (X)	Prestasi Kerja (Y)
1.	3	4
2.	3	5
3.	2	4
4.	4	3
5.	4	3
6.	4	4
7.	2	3
8.	4	4
9.	5	5
10.	4	4
11.	2	3
12.	2	3
13.	5	5
14.	4	4
15.	4	3
16.	4	4
17.	4	5
18.	3	2
Total	63	68

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	3,78	,647	18
Motivasi Kerja	3,50	,985	18

Correlations

		Prestasi Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,923
	Motivasi Kerja	,923	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja		,000
	Motivasi Kerja	,000	
N	Prestasi Kerja	18	18
	Motivasi Kerja	18	18

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja(a)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923(a)	,852	,843	,256

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,061	1	6,061	92,308	,000(a)
	Residual	1,051	16	,066		
	Total	7,111	17			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,657	,229		7,237	,000			
	Motivasi Kerja	,606	,063	,923	9,608	,000	,923	,923	,923

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,87	4,69	3,78	,597	18
Std. Predicted Value	-1,523	1,523	,000	1,000	18
Standard Error of Predicted Value	,068	,112	,063	,021	18
Adjusted Predicted Value	2,84	4,61	3,77	,596	18
Residual	-,47	,53	,00	,249	18
Std. Residual	-1,853	2,050	,000	,970	18
Stud. Residual	-1,922	2,126	,019	1,025	18
Deleted Residual	-,51	,57	,01	,278	18
Stud. Deleted Residual	-2,122	2,431	,020	1,111	18
Mahat. Distance	,258	2,318	,944	1,000	18
Cook's Distance	,004	,219	,060	,079	18
Centered Leverage Value	,015	,136	,056	,059	18

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA,
MAKASSAR”.**

OLEH : FINGKI ALFIRA/ I 311 02 044

1. PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Kepada bapak/ ibu/ sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda silang (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
- c. Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu :
 - 5 = Sangat Tinggi/ Sangat Penting/ Sangat benar
 - 4 = Tinggi/ Penting/ Benar
 - 3 = Cukup Tinggi
 - 2 = Rendah/ Kurang Penting/ Salah
 - 1 = Rendah sekali/ Tidak Penting/ Sangat Salah

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- a. Umur :Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
- c. Pangkat/ Golongan :
- d. Pendidikan formal terakhir :
- e. Job Training :
- f. Jabatan :
- g. Lama Bekerja di perusahaan :
- h. Status : Kawin / Belum kawin
- i. Jumlah keluarga :

3. PERNYATAAN KARYAWAN

A. Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan Variabel Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Pemberian gaji selama ini sesuai apa yang diharapkan saya.					
2.	Gaji yang saya terima selama ini besarnya sesuai dengan standar hidup saya.					
3.	Pimpinan memberikan bonus sewaktu-waktu, karena usaha dan prestasi kerja saya.					
4.	Sikap dan perilaku pimpinan terhadap bawahan memberikan rangsangan untuk membangkitkan gairah kerja saya.					
5.	Sebagai seorang karyawan, sudah sepantasnya saya mendapat penghargaan atas hasil kerja saya.					
6.	Pemberian keterangan/penjelasan dari pimpinan kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas/pekerjaan menciptakan iklim yang kondusif bagi karyawan.					
7.	Bawahan mengalami pertentangan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan karena adanya perlakuan yang membedakan dari pimpinan.					
8.	Kenaikan pangkat/jabatan diberikan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja saya.					
9.	Saya dihargai sebagai manusia untuk menjalankan syariat agama sesuai dengan agama dan kepercayaan saya.					
10.	Dalam melaksanakan syariat agama, saya tidak memaksakan kehendak orang lain.					
11.	Tempat ibadah yang disediakan untuk pegawai yang menjalankan syariat agama memadai.					
12.	Ajakan pimpinan untuk berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.					
13.	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.					
14.	Upaya pimpinan untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
15.	Penyeleksian karyawan sesuai dengan kebutuhan job.					
16.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan seberat apapun yang ditugaskan pimpinan.					
17.	Pimpinan menempatkan saya sesuai dengan jenjang pendidikan.					
18.	Pengalaman kerja yang saya tekuni selama ini, memberikan kontribusi pada instansi perusahaan dan diperhatikan atasan.					

1	2	3				
		1	2	3	4	5
19.	Pimpinan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.					
20.	Upaya pimpinan terhadap jaminan hari tua terjamin.					
21.	Jaminan untuk pemberian pensiun diberikan sesuai pengabdian kerja.					
22.	Jaminan fasilitas pemberian perumahan bagi saya tersedia.					
23.	Fasilitas kerja yang saya gunakan nyaman dan memadai.					
24.	Cahaya yang terang memberikan gairah kerja yang baik					
25.	Ruang kerja saya jauh dari polusi dan hal-hal yang membahayakan.					
26.	Upaya pimpinan untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.					
27.	Pemberian kursus untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan diberikan kepada saya sesuai kebutuhan tugas.					
28.	Pengusulan diklat dilaksanakan sesuai dengan job dan promosi untuk kenaikan pangkat dan golongan.					
29.	Dengan rela saya akan mengeluarkan biaya untuk menjalankan tugas.					
30.	Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja bawahan.					
31.	Upaya pimpinan untuk mengembangkan karir yang jelas.					
32.	Tingkat kepuasan dengan pemberian bonus yang saya terima.					
33.	Perhatian pimpinan dalam menghargai saya sebagai pribadi manusia.					
34.	Salah menjalankan tugas, saya siap menerima hukuman apa saja yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan perusahaan serta perundang-undangan yang berlaku.					
35.	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada saya dan karyawan lain untuk meningkatkan prestasi kerja.					

B. Variabel Prestasi Kerja

No.	Pernyataan Variabel Prestasi Kerja	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat.					
2.	Pimpinan memberikan kesempatan mengikuti kursus-kursus.					
3.	Sebelum dan sesudah menjalankan tugas, pimpinan selalu memberikan penjelasan posisi kerja saya.					
4.	Job description yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
5.	Pimpinan menekankan pengertian akan tanggung jawab tugas yang diberikan kepada saya.					
6.	Pimpinan memberikan pemahaman kepada saya akan tugas dan wewenang saya.					
7.	Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya bekerja tepat waktu.					
8.	Saya selalu diperintah dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajiban oleh pimpinan.					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
10.	Pimpinan memberikan instruksi kepada saya supaya bekerja dengan teliti.					
11.	Saya terampil dalam melaksanakan tugas sesuai tugas dan fungsi yang diberikan kepada saya.					
12.	Saya menerapkan keterampilan sesuai perintah atasan.					
13.	Pimpinan memberikan contoh bahwa karyawan harus meningkatkan kebersihan.					
14.	Saya mensosialisasikan budaya bersih dalam segala hal.					
15.	Saya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai peraturan.					
16.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
17.	Saya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat.					
18.	Saya dalam memberikan pelayanan selalu mengutamakan mutu.					
19.	Saya selalu mengikuti perkembangan iptek sebagai perimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
20.	Saya menambah wawasan pengetahuan, keterampilan untuk menunjang tugas.					

1	2	3				
		1	2	3	4	5
21.	Saya mendalami pengetahuan dan keterampilan dalam rangka mencari kemajuan kinerja.					
22.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya berusaha untuk menjaga kesehatan baik mental maupun fisik.					
23.	Dalam keadaan dan situasi apapun, saya siap melakukan tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja.					
24.	Kegiatan olahraga selalu saya ikuti untuk menambah stamina dan gairah kerja.					
25.	Saya mengikuti instruksi pimpinan sesuai dengan peraturan.					
26.	Saya diinstruksikan oleh pimpinan untuk bertindak baik dalam melayani masyarakat.					
27.	Pimpinan memberikan inisiatif dan pemecahan masalah bila ada kesulitan dalam menjalankan tugas					
28.	Dalam melaksanakan tugas di lapangan, saya selalu memberikan inisiatif untuk mencari langkah terbaik.					
29.	Keselamatan dan kesehatan kerja selalu saya jaga dalam setiap langkah.					
30.	Saya hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai sukses.					
31.	Pimpinan memberikan himbauan untuk bekerja dengan baik pada waktu penyelesaian (finishing)					
32.	Saya melakukan pekerjaan akhir dengan mutu yang baik					
33.	Saya selalu menjaga kewibawaan instansi untuk meningkatkan kejasama antara instansi dan lembaga lain.					
34.	Saya bisa menjual pakan lebih dari pada target yang ditetapkan atau tidak kurang dari target yang ditetapkan.					
35.	Sebagian besar waktu saya di kantor digunakan untuk bekerja.					
36.	Saya berangkat ke kantor dengan penuh semangat untuk mengejar target yang sudah dibebankan pimpinan.					

4. PERNYATAAN PIMPINAN

A. Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan Variabel Prestasi Kerja	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Pemberian gaji selama ini sesuai apa yang diharapkan karyawan.					
2.	Gaji yang karyawan terima selama ini besarnya sesuai dengan standar hidup saat ini.					
3.	Bonus diberikan sewaktu-waktu, karena usaha dan prestasi kerja karyawan.					
4.	Sikap dan perilaku saya sebagai pimpinan terhadap bawahan memberikan rangsangan untuk membangkitkan gairah kerja karyawan.					
5.	Sebagai seorang karyawan, sudah sepantasnya mereka mendapat penghargaan atas hasil kerjanya.					
6.	Pemberian keterangan/penjelasan dari saya sebagai pimpinan kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas/pekerjaan menciptakan iklim yang kondusif bagi karyawan.					
7.	Saya selaku pimpinan mengalami pertentangan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan karena adanya perlakuan yang membeda-bedakan terhadap karyawan, dan pembedaan itu terjadi terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.					
8.	Selaku pimpinan, menaikkan pangkat/jabatan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerjanya.					
9.	Saya selaku pimpinan menghargai karyawan sebagai manusia untuk menjalankan syariat agama sesuai dengan agama dan kepercayaannya					
10.	Dalam melaksanakan syariat agama, saya selaku pimpinan tidak memaksakan kehendak dan menghormati kepercayaan orang lain.					
11.	Tempat ibadah yang disediakan untuk pegawai yang menjalankan syariat agama, memadai.					
12.	Saya selaku pimpinan selalu mengajak karyawan untuk berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.					
13.	Saya selaku pimpinan mampu dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.					
14.	Saya selaku pimpinan berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam perusahaan.					
15.	Saya selaku pimpinan menyeleksi karyawan sesuai dengan kebutuhan job.					
16.	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan seberat apapun yang ditugaskan oleh saya selaku pimpinan.					
17.	Saya selaku pimpinan menempatkan karyawan sesuai dengan jenjang pendidikan.					

1	2	3				
		1	2	3	4	5
18.	Pengalaman kerja yang karyawan tekuni selama ini, memberikan kontribusi pada instansi perusahaan dan diperhatikan oleh saya selaku pimpinan.					
19.	Saya selaku pimpinan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.					
20.	Upaya saya selaku pimpinan terhadap jaminan hari tua karyawan terjamin.					
21.	Saya selaku pimpinan memberikan jaminan pensiun kepada karyawan sesuai pengabdian kerjanya.					
22.	Saya selaku pimpinan memberikan jaminan fasilitas perumahan bagi karyawan.					
23.	Fasilitas kerja yang karyawan gunakan nyaman dan memadai.					
24.	Cahaya yang terang memberikan gairah kerja yang baik.					
25.	Saya selaku pimpinan mengusahakan agar ruang kerja karyawan jauh dari polusi dan hal-hal yang membahayakan.					
26.	Saya selaku pimpinan mengupayakan untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan.					
27.	Saya selaku pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti kursus dan training dalam upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan.					
28.	Pengusulan diklat dilaksanakan sesuai dengan job dan promosi untuk kenaikan pangkat dan golongan.					
29.	Karyawan selalu rela mengeluarkan biaya sendiri untuk menjalankan tugas dan kelancaran pekerjaannya.					
30.	Perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja bawahan selalu saya perhatikan selaku pimpinan.					
31.	Saya selalu mengupayakan untuk mengembangkan karier yang jelas terhadap karyawan.					
32.	Saya memperhatikan tingkat kepuasan dengan pemberian bonus yang karyawan terima.					
33.	Saya selaku pimpinan menghargai karyawan sebagai pribadi manusia.					
34.	Saya selaku pimpinan memberikan sanksi terhadap karyawan yang salah dalam menjalankan tugas, dan karyawan harus siap menerima hukuman apa saja yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan perusahaan serta perundang-undangan yang berlaku					
35.	Saya selaku pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.					

B. Variabel Prestasi Kerja

No.	Pernyataan Variabel Prestasi Kerja	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya selaku pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti diklat dalam kaitannya untuk meningkatkan prestasi kerja.					
2.	Saya selaku pimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus.					
3.	Sebelum dan sesudah menjalankan tugas, saya selaku pimpinan selalu memberikan penjelasan posisi kerja karyawannya.					
4.	Job description yang diberikan oleh saya selaku pimpinan sesuai dengan kemampuan karyawan.					
5.	Saya selaku pimpinan menekankan pengertian akan tanggung jawab tugas yang diberikan kepada karyawan.					
6.	Saya selaku pimpinan memberikan pemahaman akan tugas dan wewenang karyawan.					
7.	Dalam meningkatkan prestasi kerja, karyawan selalu bekerja tepat kerja.					
8.	Saya selaku pimpinan selalu memerintah karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajiban saya.					
9.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
10.	Saya selaku pimpinan memberikan instruksi kepada karyawan supaya bekerja dengan teliti					
11.	Karyawan terampil dalam melaksanakan tugas sesuai tugas dan fungsi yang diberikan kepada saya selaku pimpinan.					
12.	Karyawan menerapkan keterampilan sesuai perintah saya selaku pimpinan.					
13.	Saya selaku pimpinan memberikan contoh kepada karyawan agar mereka meningkatkan kebersihan.					
14.	Karyawan mensosialisasikan budaya bersih dalam segala hal.					
15.	Karyawan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai peraturan.					
16.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
17.	Karyawan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat.					
18.	Karyawan dalam memberikan pelayanan selalu mengutamakan mutu.					
19.	Karyawan selalu mengikuti perkembangan iptek sebagai perimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

1	2	3				
		1	2	3	4	5
20.	Karyawan menambah wawasan pengetahuan, keterampilan untuk menunjang tugas.					
21.	Karyawan mendalami pengetahuan dan keterampilan dalam rangka mencari kemajuan kinerja.					
22.	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan berusaha untuk menjaga kesehatan baik mental maupun fisik.					
23.	Dalam keadaan dan situasi apapun, karyawan siap melakukan tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja.					
24.	Kegiatan olahraga selalu karyawan ikuti untuk menambah stamina dan gairah kerja.					
25.	Karyawan mengikuti instruksi saya selaku pimpinan sesuai dengan peraturan.					
26.	Saya selalu menginstruksikan karyawan untuk bertindak baik dalam melayani masyarakat.					
27.	Saya selaku pimpinan memberikan inisiatif dan pemecahan masalah bila ada kesulitan dalam menjalankan tugas.					
28.	Dalam melaksanakan tugas di lapangan, karyawan selalu memberikan inisiatif untuk mencari langkah terbaik.					
29.	Keselamatan dan kesehatan kerja selalu karyawan jaga dalam setiap langkah.					
30.	Karyawan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai sukses.					
31.	Saya selaku pimpinan memberikan himbauan untuk bekerja dengan baik pada waktu penyelesaian (finishing).					
32.	Karyawan melakukan pekerjaan akhir dengan mutu yang baik.					
33.	Karyawan selalu menjaga kewibawaan instansi untuk meningkatkan kerjasama antara instansi dan lembaga lain.					
34.	Karyawan bisa menjual pakan lebih dari pada target yang ditetapkan atau tidak kurang dari target yang ditetapkan.					
35.	Sebagian besar waktu karyawan di perusahaan digunakan untuk bekerja.					
36.	Karyawan berangkat ke kantor dengan penuh semangat untuk mengejar target yang sudah dibebankan oleh saya selaku pimpinan.					

1	2	3				
		1	2	3	4	5
20.	Karyawan menambah wawasan pengetahuan, keterampilan untuk menunjang tugas.					
21.	Karyawan mendalami pengetahuan dan keterampilan dalam rangka mencari kemajuan kinerja.					
22.	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan berusaha untuk menjaga kesehatan baik mental maupun fisik.					
23.	Dalam keadaan dan situasi apapun, karyawan siap melakukan tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja.					
24.	Kegiatan olahraga selalu karyawan ikuti untuk menambah stamina dan gairah kerja.					
25.	Karyawan mengikuti instruksi saya selaku pimpinan sesuai dengan peraturan.					
26.	Saya selalu menginstruksikan karyawan untuk bertindak baik dalam melayani masyarakat.					
27.	Saya selaku pimpinan memberikan inisiatif dan pemecahan masalah bila ada kesulitan dalam menjalankan tugas.					
28.	Dalam melaksanakan tugas di lapangan, karyawan selalu memberikan inisiatif untuk mencari langkah terbaik.					
29.	Keselamatan dan kesehatan kerja selalu karyawan jaga dalam setiap langkah.					
30.	Karyawan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai sukses.					
31.	Saya selaku pimpinan memberikan himbauan untuk bekerja dengan baik pada waktu penyelesaian (finishing).					
32.	Karyawan melakukan pekerjaan akhir dengan mutu yang baik.					
33.	Karyawan selalu menjaga kewibawaan instansi untuk meningkatkan kerjasama antara instansi dan lembaga lain.					
34.	Karyawan bisa menjual pakan lebih dari pada target yang ditetapkan atau tidak kurang dari target yang ditetapkan.					
35.	Sebagian besar waktu karyawan di perusahaan digunakan untuk bekerja.					
36.	Karyawan berangkat ke kantor dengan penuh semangat untuk mengejar target yang sudah dibebankan oleh saya selaku pimpinan.					

TENTANG PENULIS



Fingki Alfira, dilahirkan di kota sendiri Palopo Kabupaten Luwu pada tanggal 21 November 1984 dari pasangan yang saling mencintai Ibunda Adriani Z dan ayahanda Muhammad Jufriandi. Penulis adalah

anak pertama dari enam bersaudara. Penulis memulai pendidikan formal di SDN 274 Mattirowalie Palopo tamat pada tahun 1996, SLTP Negeri 3 Palopo tamat pada tahun 1999, dan SMUN 3 Palopo tamat pada tahun 2002, kemudian melanjutkan study pada pada perguruan tinggi tahun 2002 di Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin Makassar. Semasa Kuliah banyak kenangan yang penulis lalui. Perguruan tinggi bukan hanya sebagai ajang prestasi dan mengadu bakat tapi juga perguruan tinggi merupakan tempat kita untuk bisa membangun karakter yang sebelumnya masih terpendam. Bagi penulis perguruan tinggi adalah suatu lembaga yang menempati jenjang tertinggi dalam melahirkan insan yang berkualitas menuju perbaikan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masa mendatang. Tidak hanya sebagai proses belajar dalam menimbah ilmu tapi juga dapat membentuk mental serta pola pikir untuk tanggap dan kritis dalam menghadapi suatu masalah. Itulah lembaga kemahasiswaan.

Prinsip hidup penulis adalah ” *Semakin banyak tantangan maka semakin dekat kebahagiaan namun hadapi tantangan itu dengan lapang dada dan berbesar hati dan jangan pernah menyerah dengan mengatakan tidak bisa*”.