

KATA PENGANTAR

Jurnal Manajemen Jayanegara Terbitan Volume 11, Nomor 2 bulan Juli 2019, para peneliti telah berupaya untuk mempublikasikan hasil-hasil penelitian tentang Pengaruh Kualitas Layanan dan Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Nasabah di Bank Mandiri Cabang Malang, Pengaruh Investasi Penanaman Modal Asing, Penanaman Modal dalam Negeri dan Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Timur, Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah yang Berdampak pada Loyalitas Nasabah Asuransi Jiwa Sinar Mas Malang, Pengaruh Service Performance Dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank BNI Syariah Cabang Malang, Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Bumi Karya Sentosa Surabaya, Perilaku Manajer Penjualan Pengaruhnya Terhadap Performa Tenaga Penjualan di Dealer Suzuki Malang, Analisa Faktor -Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Tepung Tapioka PT “ Tegak Jaya” Kediri, Pengaruh Trust In A Brand Terhadap Brand Loyalty pada Konsumen Obat Flu Merek Mixagrip di Malang Raya, Pengaruh Price Book Value, Price Earning Ratio, Debt To Equity Ratio Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Property Yang Terdaftar di BEI

Semoga hasil penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal ini bisa dimanfaatkan sebagai media komunikasi dan informasi serta sumbangan pikiran bagi pihak yang memerlukan.

Malang, Juli 2019

Redaksi

JURNAL MANAJEMEN JAYANEGARA (JMJ)

VOLUME 11, NOMOR : 2

JULI 2019

DAFTAR ISI

	Hal
Pengaruh Kualitas Layanan dan Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Nasabah di Bank Mandiri Cabang Malang <i>Diah Rusminingsih</i> Prodi Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	83
Pengaruh Investasi Penanaman Modal Asing, Penanaman Modal dalam Negeri dan Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Timur <i>Mutholifa</i> Prodi Ekonomi Pembangunan FEB-UPN"Veteran" Jawa Timur	95
Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah yang Berdampak Pada Loyalitas Nasabah Asuransi Jiwa Sinar Mas Malang <i>Cahaya Budhi Irawan</i> Prodi Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	102
Pengaruh Service Performance Dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank BNI Syariah Cabang Malang <i>Lina Damayanti</i> Prodi Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	113
Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Bumi Karya Sentosa Surabaya <i>Muhajir Anwar</i> Prodi Manajemen FEB-UPN"Veteran" Jawa Timur	126
Perilaku Manajer Penjualan Pengaruhnya Terhadap Performa Tenaga Penjualan di Dealer Suzuki Malang <i>Kentit Imam Wahyono</i> Prodi Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	140
Analisa Faktor -Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Tepung Tapioka PT " Tegak Jaya" Kediri <i>Eko Purwanto</i> Prodi Manajemen FEB-UPN"Veteran" Jawa Timur	151
Pengaruh Trust In A Brand Terhadap Brand Loyalty pada Konsumen Obat Flu Merek Mixagrip di Malang Raya <i>Rachmawati Rachman</i> Prodi Magister Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	161
Pengaruh Price Book Value, Price Earning Ratio, Debt To Equity Ratio Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Property Yang Terdaftar di BEI <i>Sri Muljaningsih</i> Prodi Ekonomi Pembangunan FEB-UPN"Veeran" Jawa Timur	173

**ANALISA FAKTOR -FAKTOR MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEPUNG TAPIOKA
PT “ TEGAK JAYA” KEDIRI**

**Oleh
Eko Purwanto
Prodi Manajemen FEB-UPN”Veteran”Jawa Timur
Email:**

Abstraks

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor motivasi yang mempunyai pengaruh bermakna terhadap prestasi kerja karyawan dan Untuk mengetahui faktor motivasi yang memiliki hubungan dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel terdiri dari variabel bebas antara lain; upah, penghargaan, tanggungjawab, hubungan antar perseorangan,kepuasan kerja, ketentraman, Sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan

Hipotesa statistic diperlukan untuk mengubah hipotesa empiris (kualitatif) menjadi hipotesa ststistik (kuantitatif) yang disesuaikan dengan metode yang digunakan dalam rangka pengujian hipotesa empiris. Sedangkan untuk mengetahui hasil dari kuesioner tersebut dalam penelitian ini, digunakan Korelasi berganda dan Korelasi Parsial

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel upah, penghargaan, tanggungjawab, hubungan antar perseorangan,kepuasan kerja, ketentraman secara bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian regresi parsial menunjukkan bahwa upah memiliki hubungan paling tinggi terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel bebas yang memiliki hubungan adalah penghargaan, tanggungjawab, hubungan perseorangan,kepuasan kerja dan ketentraman.

PENDAHULUAN

Pada umumnya suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, peranan sumber daya manusia sangat diperlukan, agar operasi perusahaan dapat berjalan dengan lancar, sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kelancaran dan kesuksesan di dalam menjalankan operasional perusahaan, dipengaruhi oleh aktivitas sumber daya manusia. Faktor tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan, kiranya perlu mendapatkan perhatian sebab kemauan dan kapasitas kerja dari mereka amat sangat mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Hal ini menyangkut motivasi serta prestasi kerja karyawan yang berkaitan dengan moral kerja dan tanggungjawab sosial untuk kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Usaha usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan di dalam suatu perusahaan adalah dengan mengembangkan motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan prestasi kerja karyawan dapat dioptimalkan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Dari usaha usaha yang telah dilakukan, motivasi adalah merupakan salah satu bidang yang sangat penting, disamping bidang-bidang lain. Dari uraian tersebut dapatlah kiranya dikemukakan, bahwa usaha pemberian motivasi karyawawn adalah merupakan suatu hal yang sangat penting, demi kelancaran jalannya operasional perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian

Perubahan-perubahan terjadi dewasa ini dalam lingkungan manajemen sumber daya manusia, perubahan-perubahan yang menuntut untuk memainkan suatu peran yang senantiasa lebih penting dalam organisasi. Kecenderungan ini mencakup keragaman angkatan kerja, kecenderungan teknologi, globalisasi dan perubahan dalam dunia jabatan dan kerja.

Trend-trend seperti globalisasi dan inovasi teknologis mengubah cara pengelolaan perusahaan. Organisasi dewasa ini harus bergulat dengan trend-trend revolusioner, akselerasi produk dan perubahan teknologi, persaingan global, deregulasi, perubahan demografi dan kecenderungan – kecenderungan ke arah masyarakat dan jasa dan jaman informasi.

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan bagian dari tanggungjawab setiap manajer lini. Tanggungjawab ini mencakup penempatan orang yang benar pada jabatannya, pengorientasian, pelatihan dan pengkompensasian untuk meningkatkan kinerja jabatannya.

Karena itu seorang manajer haruslah tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari sumber daya manusianya serta memperhatikan factor-faktor motivasi apa yang mempengaruhi prestasi kerja karyawannya

Hal ini akan lebih kompleks lagi dalam era globalisasi, dimana manajemen harus pula memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan global, diantaranya menyangkut skill, social budaya, bahasa, kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan global.

Secara umum tenaga kerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya apabila merasa aman, nyaman, tercukupi kebutuhan fisik maupun mentalnya dalam arti secara ekonomi dan sosialnya. Seorang karyawan tentunya akan merasa bersemangat dalam bekerja apabila ia memperoleh imbalan yang pantas dan sesuai dengan jerih payah yang dia lakukan. Upah yang memadai, penghargaan serta timbale balik yang diterimanya merupakan motivasi baginya untuk berprestasi.

Tinjauan Teori

Pengertian Motivasi

Setiap manajer dalam perusahaan akan selalu mengusahakan agar kegiatan yang dilaksanakan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu kiranya dilakukan *planning, organizing, directing, conditioning, dan controlling* secara baik. Namun dalam langkah-langkah tersebut belum sepenuhnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengawasan terhadap pemberian motivasi ditujukan agar karyawan dapat benar-benar termotivasi, sehingga kemungkinan kekeliruan dalam pekerjaan, kurangnya tanggung jawab, keengganan melaksanakan rencana yang telah ditetapkan serta factor-faktor lain yang dapat menghambat prestasi kerja karyawan dapat diperkecil.

Karena apabila hanya system kerja saja yang diperbaiki tanpa adanya motivasi kerja bagi karyawan, maka tujuan perusahaan juga sulit untuk dapat dicapai. Menurut L. Gibson (1994) “ Motivasi adalah konsep kegiatan yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Sedangkan menurut Alex S (1989) “ Motivasi adalah kegiatan atau usaha dari manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kegairahan kerja dari pada pekerja atau karyawannya.”

Dari beberapa pendapat sebagaimana di atas, dapat kiranya disimpulkan, bahwa motivasi adalah pemberian rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan suatu semangat kerja karyawan agar mau bekerja sesuai dengan yang diinginkan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

Jenis dan Bentuk Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan kepada Pimpinan kepada bawahan untuk dapat meningkatkan semangat kerja dapat dibagi menjadi dua bagian .

Menurut Heidjarahmad Ranupandojo dan Suad Husnan (1993), jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Metode Positif, adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
2. Metode Negatif, adalah proses untuk melakukan sesuai yang kita inginkan tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Pada jenis motivasi positif, kita memberikan kemungkinan hadiah, sedangkan pada jenis motivasi negative, berupa ancaman apabila seseorang tidak dapat melakukan apa yang kita inginkan. Bentuk ancaman ini bisa berupa kehilangan pekerjaan, uang atau jabatan.

Sedangkan menurut Bedjo Sisiwanto (1987), jenis –jenis motivasi meliputi :

- a. Komposisi bentuk uang, b. Penghargaan dan pengendalian, d. Penetapan pola kerja, e. Kebajikan

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi .

Manusia dalam memuaskan berbagai jenis kebutuhannya yang sifatnya berubah-ubah akan membawa serta sluruh watak dan keperibadiannya. Karena jenis kebutuhan dan perilaku individu yang beraneka ragam, maka sangat perlu bagi organisasi untuk memperhatikan factor-fakto yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi atau perusahaan.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (1992), yang dibutuhkan oleh motivator adalah :

- a.. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan saran, b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan, c. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerja yang menarik dan memberikan harapan). d. Adanya peningkatan (kemajuan), e. Adanya tanggung jawab. f. Adanya admns dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah. g. Survisi, h. Hubungan antara perseoarnngan, i. Kondisi kerja, j. Gaji, k. Status dan l. Kemananan kerja.

Model Motivasi

Beberapa ahli menejemen mencoba untuk menjelaskan hubungan antara perilaku seseorang dengan hasil kerja yang bersangkutan melalui model teori motivasi dengan menggunakan berbagai pendekatan. Teori tentang motivasi seperti yang dikutip oleh Manullang adalah teori Abraham Maslow, Teori Dauglas Mc gregor, Teori Frederich Hezbeq, Teori-teori motivasi menurut Manullang adalah sebagai berikut :

Teori A.H. Maslow

Maslow menyatakan ada suatu herarki mengenai kebutuhan manusia yang bertingkat, yaitu : a. Physiological needs, b. Safety needs, c. Social needs, d. Esteem needs. E. Selfactualitation.

- a. Physiological needs : kebutuhan badaniah meliputi sandang, pangan dan papan.
- b. Safety needs : kebutuhan akan keamanan yang meliputi keamanan jiwa maupun kebutuhan keamanan harta.

- c. Social needs : kebutuhan social yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan akan perasaan ikut serta.
- d. Esteem needs ; kebutuhan akan kepuasan diri sendiri, yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri dan kebutuhan akan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan.
- e. Self needs : yaitu kebutuhan manusia akan aktualisasi dirinya. Manusia akan merasa bangga apabila mereka bias melakukan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan bagi orang lain .

Teori Maslow mengsumsikan, bahwa orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologi) sebelum mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Pentingnya kebutuhan akan perwujudan diri dalam motivasi lebih disoroti dalam perdebatan issue organisasi. Kebutuhan yang belum dipenuhi sama sekali adalah suatu potensi yang berbahaya bagi para manager. Rintangan semacam ini dalam pemenuhan kebutuhan akan menjurus ke arah frustrasi dan ketegangan mental yang mungkin dapat menghasilkan prestasi yang tidak diharapkan. Oleh karena itu setiap manager yang ingin memotivasi bawahannya maka harus memahami bawahannya juga memahami hierarki dari kebutuhan-kebutuhan manusia .

Teori Douglas Mc.Gregor

Dalam teori ini dibagi dalam dua sudut pendekatan manajemen yang mungkin dapat diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan ini berdasarkan pada serangkaian asumsi yang menurut Douglas Mc.Gregor disebut sebagai teori “X” dan teori “Y”.

- a. Asumsi teori “X” mengenai manusia
 - 1. Pada umumnya manusia tidak ingin bekerja
 - 2. Pada umumnya manusia tidak berambisi, tidak ingin bertanggung jawab dan lebih suka untuk diarahkan
 - 3. Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan harus sering dipaksa untuk bias mencapai tujuan organisasi.
 - 4. Motivasi hanya berlaku sampai tingkat *lower order needs*.
- b. Asumsi teori “Y” mengenai manusia.
 - 1. Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan
 - 2. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi
 - 3. Manusi dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.
 - 4. Motivasi ini tidak saja berlaku pada *lower order needs* tetapi juga sampai pada *higher order needs*.

Douglas Mc.Gregor menginginkan agar manager menerapkan teori “Y” dalam perusahaan. Karena apabila manager menerapkan teori “Y” maka orang-orang di dalam organisasi terdorong untuk berkembang dan dapat menggunakan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan imajinasi mereka membantu mencapai prestasi yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kata lain harus dikerjakan oleh para manajemen adalah menerapkan prinsip integrasi, yaitu mengatur segala suatu sedemikian rupa, sehingga manager dengan para bawahannya dapat bekerja sama untuk mencapai prestasi yang tinggi serta tujuan perusahaan.

Teori Fredich Harzberg

Teori ini berhubungan dengan masalah kepuasan kerja. Ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu “rangkaiannya kondisi disebut factor hygienes. Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap para karyawan

adalah yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik yang terdiri atas : a.Achievement (keberhasilan pelaksanaan), b.Recognition (pengakuan), c.The work inself (pekerjaan itu sendiri), d. Advancement (pengembangan)

Sedangkan factor-faktor hygienes yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada karyawan terdiri dari : a. Kebijakan dan administrasi pada perusahaan, b. Supervisi, c. Interpersonal supervisor, d. Kondisi kerja, e. Gaji.

Rangkaian factor-faktor motivasi sebagaimana tersebut diatas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjkan, yakni keuletan kerjanya, prestasi yang dicapai dan peningkatan dalam tugas.

Sehingga dengan mengetahui factor-faktor motivasi tersebut di atas, seseorang manajer dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat untuk memotivasi para bawahannya.

Model Hubungan Manusia

Model ini mencoba untuk memotivasi karyawan terutama dengan memenuhi kebutuhan dan keamanan, pemberian tunjangan terhadap penyakit. Tunjangan usia lanjut dengan menggunakan kebijaksanaan manajemen yang baik dalam memperlakukan karyawan.

Model hubungan manusia mempunyai asumsi dasar sebagai berikut :

- a. Orang akan merasa bahwa dirinya bermanfaat dan penting
- b. Orang ingin dihargai dan diakui sebagai individu
- c. Kebutuhan social dan keamanan lebih penting bilamana dibandingkan dengan uang yang diterima dalam mendorong orang bekerja lebih baik.

Setelah mengetahui asumsi-asumsi sebagaimana tersebut diatas, manajer akan menjadi peka terhadap kebutuhan informasi para bawahannya dan memiliki kemampuan untuk mengikutsertakan mereka dalam pengambilan keputusan atas masalah yang rutin. Manajer atau pimpinan harus dapat memberi kesan, bahwa setiap pekerjaan adalah penting, sehingga semua ini akan memuaskan karyawan dan diharapkan kiranya dapat meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja mereka.

Pengertian Prestasi Kerja

Setiap pimpinan perusahaan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan sudah barang tentu mengharapkan suatu hasil yang baik dengan prestasi kerja yang tinggi. Namun motivasi bukanlah merupakan satu-satunya cara untuk meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Heidjrachman Ranupandjojo dan Suad Husnan (1993), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (1987), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan dengan menggunakan tingkat ketrampilan yang diperlukan. Salahsatu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa berprestasi (sense for achievement) agar mereka lebih merasakan melakukan sesuatu, kalau pekerjaannya itu penting, sehingga apabila karyawan berprestasi, kiranya dapat dikatakan bahwa hal itu merupakan suatu kebutuhan yang terpenuhi. Apabila seseorang karyawan mempunyai perasaanberprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukan setiap orang.

Faktor-faktor yang mempunyai Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam hal ini tidak ada kesempatan yang dapat diterima secara universal, karena dalam setiap teks buku, masing-

masing memiliki perbedaan dalam penyebutan. Namun peneliti hanya mengambil factor-faktor yang mempunyai hubungan erat dengan judul penelitian.

Menurut James L. Gibson factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut : a. Usaha yang dicurahkan, b. Kemampuan, c. Pengalaman masa lalu

Determinan yang penting bagi prestasi kerja, adalah motivasi. Namun motivasi bukanlah satu-satunya determinan. Ada variable yang lain seperti upaya yang dicurahkan, kemampuan dan pengalaman masa lalu juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja karyawan tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam dirinya maupun dari luar, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih produktif.

Pengertian prestasi menurut Bedjo Siswanto (1987) , prestasi kerja, adalah hasil kerja yang dicapai tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini :

1. Diduga pengaruh yang bermakna antara factor upah (X_1), Penghargaan Tanggung jawab (X_3), Hubungan Perseorangan (X_4), Kepuasan Kerja (X_5), Ketentraman (X_6), terhadap prestasi kerja (Y).
2. Diduga upah (X_1) mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap tingkat 1 kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional yang menurut Suryadi Suryabrata (1991) adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

Variabel terdiri dari variabel bebas antara ;on; upah, penghargaan, tanggungjawab, hubungan antar perseorangan,kepuasan kerja, ketentraman, Sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan

Metode analisa yang digunakan untuk menguji hipotesa, adalah metode statistic. Sedangkan tahap-tahap penelitian digunakan program microstat yang dapat dihitung secara manual dengan menggunakan rumus-rumus statistic.

Hipotesa statistic diperlukan untuk mengubah hipotesa empiris (kualitatif) menjadi hipotesa ststistik (kuantitatif) yang disesuaikan dengan metode yang digunakan dalam rangka pengujian hipotesa empiris. Sedangkan untuk mengetahui hasil dari kuesioner tersebut dalam penelitian ini, digunakan Korelasi berganda dan Korelasi Parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Data dan Interpretasi Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis Pertama

Diduga bahwa faktor upah (X_1), penghargaan (X_2), tanggung jawab (X_3), hubungan perseorangan (X_4), kepuasan kerja (X_5), dan ketntraman kerja karyawan (X_6), mempunyai hubungan dan pengaruh yang bermakna terhadap tinggi prokduktivitas kerja karyawan (Y), untuk pengujiannya digunakan hipotesa statistic sebagai berikut :

$H_0 : RY : X123456 = 0$ (tidak ada pengaruh yang bermakna dari X1 terhadap Y).
 $H_a : RXY : X123456 = > 0$ (ada pengaruh yang bermakna dari X1 terhadap Y)
 Alat uji yang digunakan adalah korelasi berganda dengan taraf nyata 5 % dengan kriteria .
 Menerima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{\alpha ; v_1 ; v_2}$
 Menerima H_0 apabila $F_{hitung} > F_{\alpha ; v_1 ; v_2}$

Tabel 1
Pengujian Regresi Berganda Variabel bebas dan Variabel Terikat

Dependen	Independen	Multiple R	R Squared	F Hitung	F Tabel	Keputusan H_0
Y	X1-X6	0,9397	0,8829	41,488	2,61	Ditolak

Keterangan:

- X1 = Gaji
- X2 = Penghargaan
- X3 = Tanggung jawab
- X4 = Hubungan antara perseorang
- X5 = Kepuasan Kerja
- X6 = Ketentraman
- Y = Prestasi kerja

Dari tabel sebagaimana tersebut di atas, kiranya terlihat bahwa antara perubah upah (X1), penghargaan (X2), tanggung jawab (X3), hubungan antara perseorang (X4), kepuasan kerja (X5), ketentraman (X6), prestasi kerja (Y) diketahui bahwa hubungan antar peubah bebas dan peubah terikat tersebut secara bersama-sama signifika dengan koefisien koefisien sebesar 0,9397 dengan $F_{hitung} 41,488 > F_{tabel} 2,61$. Dengan demikian maka keputusan terhadap hipotesa H_0 ditolak atau dengan kata lain, bahwa perubah bebas (upah, penghargaan, tanggung jawab, hubungan, perseorangan kerja, ketentraman) dan peubah terikat (prestasi kerja) terdapat hubungan yang erat.

2. Pengujian Hipotesa Kedua

Diduga faktor upah (X1) mempunyai hubungan yang paling dominan terdapat tingkat produktivitas kerja karyawan diantara perubah upah (X1) penghargaan (X2), tanggung jawab (X3), hubungan perseorangan (X4), kepuasan kerja (X5), ketentraman kerja (X6). Untuk pengujian dipergunakan hipotesis statistic sebagai berikut :

$H_0 : r_{X1} \leq r_{X2345}$ (X1 mempunyai hubungan lebih kecil atau sama dengan X2,X3,X4,X5,dan X6)

$H_a : r_{X1} > r_{X2345}$ (X1 mempunyai hubungan paling kuat atau paling dominan dibanding dengan X2,X3,X4,X5,dan X6)

Alat uji yang digunakan untuk melihat pola hubungan digunakan korelasi parsial dengan taraf nyata $\alpha = 5 \%$, kriteria yang digunakan adalah :

- a. Menetapkan semua perubah yang bermakna dengan jalan melihat t hitung dan $t_{hitung} > t_{\alpha ; df}$ maka bermakna
- b. Menerima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{\alpha ; df}$ (melihat pola hubungan)

Hasil dari pengujian dengan bantuan program microstat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Pengujian Regresi Parsial antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

	Peubah		Determinasi (r^2)	Parsial (r)	T Hitung	T Tabel	Keputusan Terhadap HO
	Dependen	Independen					
Y		X1	0,1144	0,3382	2,065	1,68	Ditolak
		X2	0,0131	0,1145	0,662	1,68	Diterima
		X3	0,0562	0,2371	1,401	1,68	Diterima
		X4	0,0560	0,2366	1,399	1,68	Diterima
		X5	0,0085	0,0922	0,533	1,68	Diterima
		X6	0,0015	0,0387	0,224	1,68	Diterima

Keterangan:

- X1 = Gaji
- X2 = Penghargaan
- X3 = Tanggung jawab
- X4 = Hubungan antara perseorang
- X5 = Kepuasan Kerja
- X6 = Ketentraman
- Y = Prestasi kerja

Dari tabel sebagaimana tersebut di atas, kiranya terlihat bahwa antara perubah gaji (X1), penghargaan (X2), tanggung jawab (X3), hubungan antara perseorang (X4), kepuasan kerja (X5), ketentraman (X6), prestasi kerja (Y) diketahui bahwa gaji mempunyai hubungan yang paling dominant dibandingkan kelima peubah lainnya, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 11,44 %.

Jadi dengan demikian setelah diuji secara bersama-sama ternyata pengaruh dari gaji dapat mendorong untuk berprestasi.

Interprestasi Data

1.. Interpretasi Pengujian Pertama

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan korelasi berganda hubungan antara peubah bebas yaitu, peubah gaji (X1), penghargaan (X2), tanggung jawab (X3), hubungan antara perseorang (X4), kepuasan kerja (X5), ketentraman (X6), prestasi kerja (Y) karena dalam kenyataannya keenam peubah tersebut berhubungan erat dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Interpretasi Pengujian Kedua.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan korelasi parsial ternyata peubah upah (X1) mempunyai hubungan yang paling dominan prestasi kerja (Y) bilamana dibandingkan dengan peubah lainnya, karena upah mempunyai hubungan yang nyata terhadap peningkatan semangat kerja, jika upahnya kurang seperti yang diharapkan oleh tenaga kerja atau karyawan, maka kemungkinan mereka kurang termotivasi akan lebih besar dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan produktivitas kerja menurun.

- a. Perubah upah, berhubungan secara nyata terhadap peningkatan semangat kerja karena dengan pemberian upah yang sesuai akan membuat karyawan semangat

dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selain itu seorang karyawan mau bekerja untuk mendapat upah guna mempertahankan kelangsungan hidupnya.

- b. Dilihat dari penghargaan, pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam materi atau hadiah. Penghargaan dalam bentuk piagam atau medali, kiranya dapat menjadi motivator yang lebih kuat bilamana dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus.
- c. Dilihat dari tanggung jawab, adanya rasa untuk memiliki (sense of belonging) akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab. Dalam peningkatan hasil kerja atau mutu, seorang karyawan dituntut untuk turut menjaga hasil yang telah dicapai dan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi dengan adanya tanggung jawab, perusahaan berharap akan memperoleh hasil yang baik dan menekan kesalahan seminimal mungkin.
- d. Dilihat dari hubungan antar perseorang, perusahaan mengharapkan agar karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat saling membantu satu dengan yang lainnya. Selain daripada itu harus ada hubungan yang vertikal antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya hubungan horizontal antara teman sejawat atau setingkat, dan hal ini akan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja dalam meningkatkan pelayanan kepada karyawan.
- e. Dilihat dari kepuasan kerja seorang karyawan akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya apabila dalam melakukan kerja, seorang karyawan tidak tertekan atau diberikan perintah yang terlalu kuat. Selain daripada itu kondisi dari tempat kerja juga akan sangat mempengaruhi dari puas atau tidaknya karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- f. Dilihat dari ketentraman kerja, karyawan dalam melakukan aktivitasnya akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang ada di perusahaan tersebut. Apabila fasilitas dan lingkungan kerja telah baik, dan memenuhi yang diinginkan oleh karyawan, maka karyawan akan merasa tentram.
- g. Demikian juga dilihat dari prestasi kerja, seorang karyawan yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan untuk dapat mendorong men sasaran. Karena dengan adanya kebutuhan tersebut seorang karyawan menginginkan hasil yang lebih baik yang sesuai dengan rencana perusahaan prestasi sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Simpulan yang bisa ditarik dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa perubahan (variabel) bebas upah (X_1), penghargaan (X_2), tanggungjawab (X_3), hubungan antar perseorang (X_4), kepuasan kerja (X_5), ketentraman (X_6) secara bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebagai perubahan (Variabel) terikat. Hal ini bias diketahui dari $F_{hitung} 41,478$ lebih besar dari $F_{table} ,61$ dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama sebesar $R = 0,9397$ sehingga hipotesis alternatif diterima
- b. Dari hasil pengujian regresi parsial menunjukkan bahwa upah memiliki hubungan paling tinggi terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai koefisien determinasi parsial sebesar 11,44%, dimana $T_{hitung} 2,065$ lebih besar

dibandingkan dengan T_{table} 1,68 sehingga hipotesa alternatif diterima. Setelah itu secara berurutan perubah (variable) yang memiliki hubungan adalah penghargaan, tanggungjawab, hubungan perseorangan,kepuasan kerja dan ketentraman.

Saran

Saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat membantu perusahaan di dalam mengelola sumber daya manusia yang ada.Saran-saran tersebut ialah :

- a. Perusahaan tepung Tapioka ini di dalam mengelola usahanya yang melibatkan faktor produksi harus memberikan perhatian yang besar terhadap karyawannya, yaitu dengan memberikan upah yang setidaknya mampu mencukupi kebutuhan hidupnya
- b. Hasil dari pengujian penelitian menunjukkan bahwa perubah (variabel) bebas upah (X1), penghargaan (X2), tanggungjawab (X3), hubungan antar perseorangan (X4), kepuasan kerja (X5), ketentraman (X6) secara bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan, maka agar perusahaan dapat berkembang dengan baik, meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keuntungan yang diharapkan, hendaknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut guna pencapaian prestasi kerja karyawan dan akhirnya pencapaian *maximum profit* yang menjadi tujuan utama perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar**,Ed Revisi, cet ketiga, Ghalia Indonesia Jakarta
- Bedjo Siswanto, **Manajemen Personalialia**,Cet pertama,Bandung 2009
- Gomes,F,C, 2001,**Manajemen Sumber Daya Manusia**,Andi Offset, Yogyakarta
- Manullang,M, 2005,**Pengantar Ekonomi Perusahaan**,Ghalia Indonesia, Yogyakarta
- Niti Semito, Alex,2001,**Manajemen Personalialia**,Graha Indonesia, Jakarta
- Rietveld, Piet,dkk,2004,**Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda**, Andi Offset, Yogyakarta
- Sugiono,2009,**Statistika Untuk Penelitian**, CV Alfa Beta,Bandung
- Surakhmad,Winarno,2005,**Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Tehnik**,Tarsito, Bandung
- Sudjana,2003,**Metode Statistika**, Tarsito, Bandung
- Sutopo Yuwono, Produktivitas dan Mutu Kehidupan, Cet.Pertama. SIUP , Jakarta 2005
- Steers,Richard M. 2001. **Motivation And A Work Behaviour**. 5th Edition, New York: Mc-Graw-Hill.