

- PERFORMANCE STANDARDS
- EMPLOYEE MOTIVATION

ADLW Perpustakaan Universitas Airlangga

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN BENGKEL LIFERAFT
PT MELATI SURABAYA**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM
MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

B.175/06

Ira

P



DIAJUKAN OLEH
CHRISTIAN IRAWAN
No. Pokok : 040114084


**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**



Surabaya,.....

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen pembimbing

A handwritten signature in black ink, written over a large, faint watermark of the University of Airlangga seal. The signature is stylized and appears to read 'Tientje Soemartini'.

(Dra. Ec. Tientje Soemartini)

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN BENGKEL *LIFERAFT***

PT.MELATI SURABAYA

**DIAJUKAN OLEH
CHRISTIAN IRAWAN**

No Pokok : 040114084E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,


Dra. Ec. Tientje Soemartini

TANGGAL.....*6-10-2006*.....

KETUA PROGRAM STUDI


Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, SE

TANGGAL.....*6-10-2006*.....

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan YME atas berkat dan kasih-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.

Di dalam penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs.Ec.H.Karjadi Mintaroem selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. H. Amirudin Umar., SE selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga
3. Dra. Ec. Tientje Soemartini, selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi ini.
4. Direktur dan seluruh karyawan PT. Melati di Surabaya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah bersedia mengisi kuesioner dan meluangkan waktunya untuk memberikan data kepada penulis selama proses pengumpulan data.
5. Ibu dan Bapak dosen mata kuliah MSDM yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

6. Bapak Sony Kusumasondjaya SE selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan dan waktunya, selama penulis menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unair.
7. Ayah Ibu terkasih yang dengan sabar menunggu, memberi dorongan semangat dan doa kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Unair.
8. Kakak dan saudara saya yang selalu mendukung dalam penulisan
9. Teman-teman penulis baik di Unair dan ITS.
10. Buat Emot dan keluarga terima kasih buat dukungannya.
11. Tim Italia, Ac Milan, Arsenal dan Shogun P 4325 NT

Semoga Tuhan YME membalas budi baik mereka dengan berkat yang berlimpa, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya.

Surabaya, Juli 2006

Penulis

ABSTRAKSI

Faktor kemampuan fisik dan motivasi merupakan faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan karena faktor kemampuan fisik dan motivasi terkait langsung dengan karyawan tersebut dimana kita ketahui karyawan merupakan faktor yang paling penting menentukan tercapai atau tidaknya tujuan yang diinginkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh faktor kemampuan fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Melati di Surabaya. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bengkel bagian *liferaft* PT. Melati di Surabaya.

Varibel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor kemampuan fisik (X_2) dan motivasi (X_1). Sedangkan varibel tergantungnya adalah kinerja karyawan (Y). Teknis analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda yang pengerjaannya dilakukan dengan menggunakan bantuan computer program SPSS 10.0 *for windows* dengan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,184 + 0.545 X_1 + 0.498 X_2$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa semua koefisien regresi bertanda positif yang berarti semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki arah perubahan yang searah dengan variabel terkaitnya, artinya apabila variabel bebas naik dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan maka variabel terkaitnya juga ikut naik.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa variabel independent yang digunakan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependent. Hal ini bisa dilihat dari perhitungan :

1. Uji statistik F
Dimana F_{hitung} sebesar 47,680 dengan tingkat signifikansi 0,000.
2. Uji t menunjukkan t_{hitung} sebesar untuk $X_1 = 5,958$ dengan signifikansi 0,000 sedangkan $X_2 = 6,674$ dengan signifikansi 0,000

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Skripsi.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Motivasi.....	8
2.1.2.1. Pengertian Motivasi.....	8

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Motivasi.....	10
2.1.2.3. Model Motivasi.....	11
2.1.2.4. Teori Motivasi.....	13
2.1.2.4.1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.....	13
2.1.2.4.2. Teori Motivasi Dua Faktor.....	24
2.1.3. Kemampuan.....	26
2.1.4. Kinerja.....	30
2.1.4.1. Pengertian Kinerja.....	30
2.1.4.2. Penilaian Kinerja.....	32
2.1.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	33
2.1.4.4. Masalah Penilaian Kinerja.....	37
2.1.4.5. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan terhadap Kinerja.....	42
2.2. Penelitian Terdahulu.....	46
2.3. Hipotesis Dan Kerangka Konseptual.....	47
2.1.3. Hipotesis.....	47
2.3.2. Kerangka Konseptual.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
3.1. Pendekatan Penelitian.....	49
3.2. Identifikasi Variabel.....	49
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	50
3.4. Jenis Dan Sumber Data.....	55

3.5. Prosedur Pengumpulan Data.....	56
3.5.1. Teknik Penentuan Sampel.....	56
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.6. Pengujian Instrumen Penelitian.....	58
3.6.1. Uji Validitas.....	58
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	59
3.7. Teknik Analisis.....	59
3.7.1. Uji Gejala Penyimpangan Regresi Klasik.....	59
3.7.2. Uji Hipotesis.....	60
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian	64
4.1.1. Sejarah singkat PT. Melati	64
4.1.2. Lokasi Perusahaan	65
4.1.3. Maksud dan Tujuan Perusahaan	66
4.1.4. Struktur Organisasi	67
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	71
4.2.1. Karakteristik Responden	71
4.2.1.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden	71
4.2.1.2. Distribusi Usia Responden	72
4.2.1.3. Distribusi Pendidikan Terakhir Responden.....	72
4.2.1.4. Distribusi Lama Kerja Responden	73

4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden	74
4.3 . Analisis Model.....	81
4.3.1. Uji Validitas	81
4.3.2. Uji Reliabilitas	84
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	84
4.3.3.1 Pengujian Gejala Multikolinearitas	85
4.3.3.2 Pengujian Gejala Heterodastisitas	86
4.3.3.3 Pengujian Gejala Autikorelasi	87
4.3.4 Pengujian Hipotesis	87
4.3.5. Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)	88
4.3.6. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)	90
4.3.7. Pengaruh Dominan	91
4.4. Pembahasan	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	97
5.1. Simpulan	97
5.2. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Distribusi Jenis Kelamin Karyawan PT. Melati	71
Tabel 4.2. Distribusi Usia Karyawan PT. Melati	72
Tabel 4.3. Distribusi Pendidikan Karyawan PT. Melati	73
Tabel 4.4. Distribusi Lama Kerja Karyawan PT. Melati	73
Tabel 4.5. Penentuan Kategori Berdasarkan Nilai Rerata	75
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Kemampuan Fisik	79
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	82
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kemampuan Fisik	83
Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	83
Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	84
Tabel 4.13. Uji Gejala Multikol Varibel Bebas	85
Tabel 4.14. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman Variabel Bebas	86
Tabel 4.15. Uji Koefisien Regresi Pada Masing-Masing Variabel	87
Tabel 4.16. Urutan Variabel Yang Berpengaruh Dominan	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Piramida Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow.....	14
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow.....	16
Gambar 2.3 Kebutuhan Keamanan sebagai Kebutuhan Utama dalam Hierarki Kebutuhan.....	17
Gambar 2.4 Kebutuhan Sosial sebagai Kebutuhan Utama Dalam Hierarki Kebutuhan.....	18
Gambar 2.5 Kebutuhan Penghargaan sebagai Kebutuhan Utama Dalam Hierarki Kebutuhan.....	20
Gambar 2.6 Kebutuhan Aktualisasi sebagai Kebutuhan Utama Dalam Hierarki Kebutuhan.....	21
Gambar 2.7 Alternatif Penilai Kinerja.....	40
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Melati	68

Daftar Lampiran

1. Lampiran 1 Kuesioner.
2. Lampiran 2 Data Kuesioner
3. Lampiran 3 Data Hasil Uji Statistik



Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa di Indonesia adalah Perseroan Terbatas disingkat dengan PT Melati, yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa perbaikan perahu karet darurat yang merupakan kelengkapan dari setiap kapal, selain itu PT. Melati juga dapat memperbaiki mesin, radar, dan anjungan kapal. Sebagai perusahaan jasa perbaikan kapal PT. Melati memiliki tujuan meningkatkan pelayanan keselamatan kapal beserta awaknya di laut dan memberikan pelayanan yang baik kepada perusahaan pelayaran serta meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan khususnya di bagian bengkel perbaikan sehingga kinerja dapat meningkat juga.

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi adalah merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang berperilaku, dimana setiap orang mempunyai kebutuhan yang bermacam-macam. Berdasarkan hal tersebut maka Maslow menyusun hirarki kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*) yang berisi tentang tingkatan kebutuhan manusia. Maslow menggolongkan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial atau berkelompok, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Selain hal diatas ternyata untuk memperoleh kinerja yang baik motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tetapi juga ada faktor lain

yang mempengaruhi yakni kemampuan. Kemampuan yang dimiliki individu berbeda-beda, terutama jika dikaitkan dengan pekerjaan tertentu yang harus dilakukannya. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ada kalanya kemampuan tersebut belum dipergunakan secara maksimal oleh karyawan, sehingga perlu kiranya bagi pihak manajer ataupun atasan langsungnya membantu karyawan yang bersangkutan untuk meningkatkan kemampuannya agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Sedangkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2000: 67) bahwa "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Untuk menerapkan pendapat para ahli tersebut maka dilakukan penelitian dengan mengambil obyek penelitian salah satu perusahaan jasa. Penelitian ini diberi judul " **Analisis Motivasi Dan Kemampuan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel *Liferaft* PT. Melati Surabaya**".

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor motivasi dan kemampuan fisik kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel *liferaft* PT. Melati Surabaya?
2. Diantara kemampuan fisik dan faktor motivasi diatas, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel *liferaft* PT. Melati Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi dan kemampuan fisik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel *liferaft* PT. Melati Surabaya.
2. Untuk mengetahui faktor kemampuan fisik dan motivasi diatas, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel *liferaft* PT. Melati Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan timbul adalah:

1. Dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Melati Surabaya untuk menetapkan kebijakan yang dapat diambil berhubungan dengan memotivasi karyawannya dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja kerja.
2. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak lain yang membutuhkan khususnya dibidang memotivasi karyawan dan kinerja karyawan dan juga dapat dijadikan dasar sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan kejelasan hasilnya, maka sistematika penulisan ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB I :Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian dan Sistematika skripsi.

BAB II : Tinjauan Kepustakaan

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dan diteliti.

BAB III :Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian.

BAB IV :Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, serta pembahasan dari permasalahan dan pengujian hipotesis.

BAB V :Simpulan Dan Saran

Bab ini mengemukakan simpulan berdasarkan analisis pada bab sebelumnya, serta memberikan saran-saran yang berkenaan dengan pembahasan skripsi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia

Sebelum melangkah lebih lanjut ada baiknya untuk diketahui apakah yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Mary Parker Follet yang dikemukakan oleh Handoko (1989 : 3), "Manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain". Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan - tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

Menurut Filippo (1980 : 5), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah "Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".

Menurut French (1978 : 3), "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi".

Berdasarkan dua definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan - tujuan individu maupun organisasi.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Setiap pimpinan dalam perusahaan perlu memiliki pengetahuan tentang motivasi agar tujuan-tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Setiap manusia melakukan dan berbuat sesuatu pada dasarnya karena adanya motivasi tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan kemampuan karyawan dalam usahanya untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi. Motivasi dipengaruhi oleh faktor yang ada pada diri seseorang dan faktor lain di luar dirinya. Perilaku dalam diri seseorang pada umumnya di motivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu, dan seseorang berkeyakinan bahwa melalui perusahaan dimana bekerja, kebutuhan dan harapannya terpenuhi.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung

unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Sebagian dari kebutuhan tersebut adalah kebutuhan primer yaitu kebutuhan akan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal. Sedangkan kebutuhan yang lain dianggap sebagai kebutuhan sekunder, misalnya : kebutuhan keamanan, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri dan lain-lain. Kebutuhan-kebutuhan tersebut akan menjadi berbeda dari waktu ke waktu bagi masing-masing individu. Motivasi dapat diartikan sebagai pengaruh terhadap kelakuan manusia yaitu kelakuan dalam usahanya untuk pemenuhan kebutuhan – kebutuhan dasarnya. Beberapa pendapat para ahli manajemen tentang pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Menurut pendapat Wursanto (1994:132) adalah:
“ Motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”
2. Menurut pendapat Saydam (1996: 227)
“ Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.”

3. Menurut Handoko (1995: 252)

“ Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”

4. Menurut Hasibuan (1999: 92)

“ Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.”

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Hasibuan (1999 : 97) juga mengungkapkan bahwa motivasi memiliki beberapa tujuan, antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivas karyawan .
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan demikian, motivasi merupakan suatu proses dimana manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebabkan manusia mempunyai

kebutuhan yang harus dipenuhi. Sehingga karyawan akan dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh apabila diberi suatu dorongan tertentu sesuai dengan kebutuhannya. Jadi dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk berbuat dan bertingkah laku untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.3. Model Motivasi

Ada tiga model motivasi menurut Handoko (1995 : 252), yaitu :

1. Model Tradisional.

Model ini didasarkan pada anggapan bahwa pada hakekatnya pekerja adalah orang malas, dan untuk mengurangi kemalasan tersebut diperlukan upah insentif yang akan dapat memotivasi dan pekerja tersebut agar dapat lebih produktif. Maka apabila lebih banyak berproduksi, pekerja akan lebih banyak menerima penghasilan. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Manajer akan mengurangi besarnya upah insentif sesudah hal itu berlangsung beberapa lama, dan selanjutnya pemutusan hubungan kerja menjadi hal yang biasa dan kemudian para pekerja lebih

mencari keamanan / jaminan kerja daripada hanya kenaikan upah kecil dan hanya bersifat sementara.

2. Model Hubungan Manusiawi

Kemudian dapat dirasakan bahwa model tradisional tidak memadai dalam banyak praktek manajemen. Model ini menyatakan bahwa salah satu motivasi kerja adalah kontak sosial diantara semua karyawan. Kontak sosial ini juga merupakan hal yang penting dan karena kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan merupakan salah satu faktor dari pengurangan motivasi, maka manajer dapat memotivasi karyawannya melalui pemenuhan kebutuhan sosial yang akan membuat merasa berguna dan penting.

3. Model Hubungan Sumber Daya Manusia.

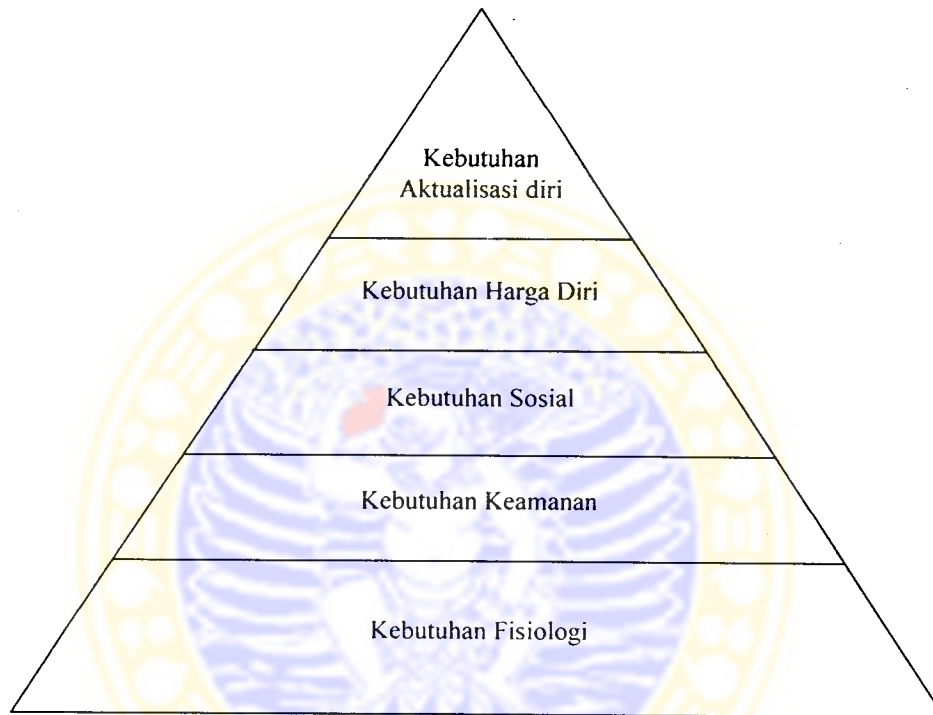
Model ini menerangkan bahwa para karyawan bekerja karena dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai suatu kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk mencapai suatu prestasi kerja dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Dan model ini memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi untuk lebih memotivasi kerja para karyawan tersebut diharapkan agar manajer memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada para

karyawannya untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugasnya sehingga setiap karyawan sebagai anggota organisasi mendapatkan haknya untuk menyumbangkan aspirasinya yang sesuai dengan kemampuan.

2.1.2.4. Teori Motivasi

2.1.2.4.1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi adalah merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang berperilaku, dimana setiap orang pasti mempunyai kebutuhan yang bermacam-macam. Berdasarkan hal tersebut maka Maslow (1995 : 256) menyusun hirarki kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*), yang berisi tentang tingkatan kebutuhan manusia. Teori ini menggolongkan kebutuhan manusia, serta mempunyai implikasi langsung untuk mengelola perilaku manusia dalam organisasi, karena bagaimanapun juga, individu sebagai karyawan tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Maslow menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia kedalam lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri

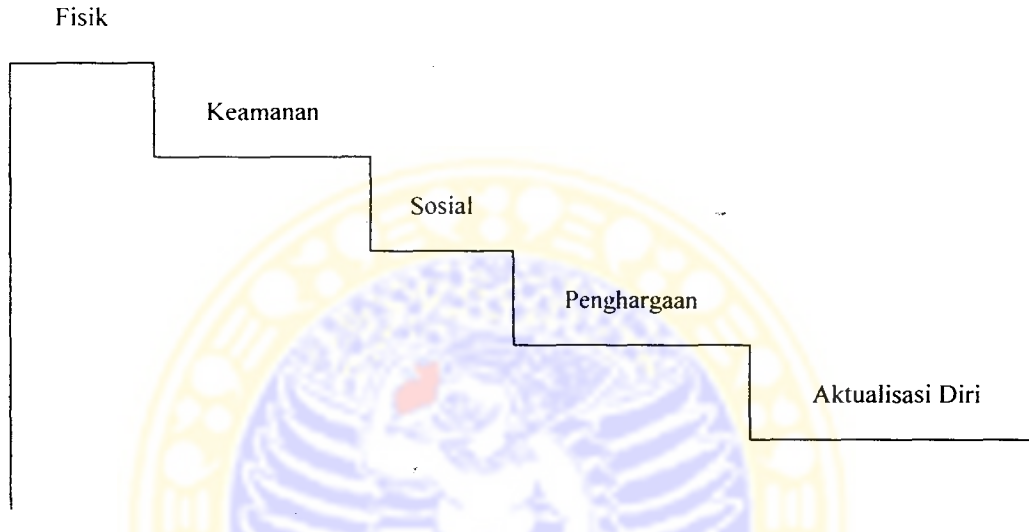
Gambar 2.1**Piramida Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow**

Sumber: Stoner, James A.F, Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Drs. Alexander Sindoro, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta, 1996

Sebagaimana diketahui bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya sangat bervariasi dan kebutuhan manusia yang bervariasi tersebut oleh Maslow telah disusun dalam suatu hirarki atau tingkatan, dari tingkat kebutuhan yang paling dasar sampai dengan tingkat --kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan-

kebutuhan tersebut dikelompokan secara umum kedalam lima kelas dari yang paling dasar sampai yang paling tinggi.

Teori Maslow didasarkan atas anggapan bahwa setiap individu pasti mempunyai kebutuhan untuk berkembang dan maju. Bila seseorang telah memenuhi kebutuhan dasarnya, maka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Setiap tahapan kebutuhan cenderung untuk dipenuhi oleh setiap individu. Pada suatu saat hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang dapat mengendalikan perilaku seseorang, namun setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka kebutuhan itu akan derajat kepentingannya dan kemudian perilaku dikendalikan oleh kebutuhan berikutnya yang belum terpenuhi, dan demikian seterusnya sehingga seseorang menentukan pemenuhan kebutuhan pada tingkatan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri menjadi penting dalam memotivasi untuk mencapainya. Secara jelas dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2**Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow**

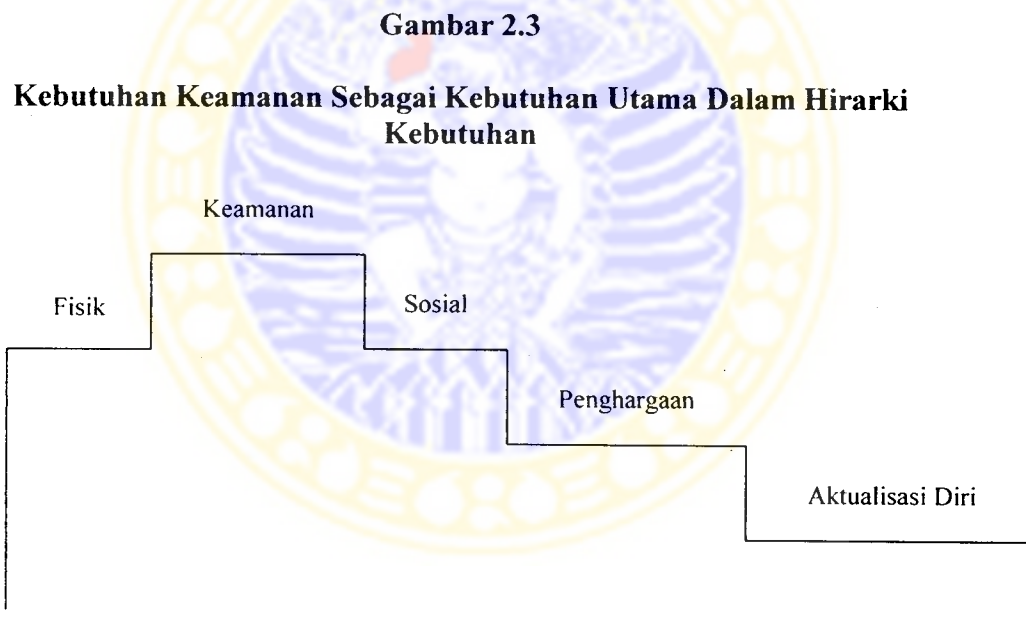
Sumber: Moekijat, Dasar-dasar Motivasi, Penerbit Sumur Bandung, Bandung 1984

Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa kebutuhan fisik terletak pada posisi yang paling atas/tertinggi kebutuhan ini bersifat dasar dan primer, karena telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan di dunia ini. Misalnya adalah kebutuhan badaniah, yang meliputi sandang, pangan, dan tempat tinggal yang merupakan kebutuhan yang paling pokok yang harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup. Dan kebutuhan pokok inilah yang akan mendorong

seseorang untuk memenuhinya yaitu dengan cara melakukan sesuatu atau bekerja.

Apabila seorang karyawan berada pada posisi ini dan perusahaan memberikan motivasi dengan faktor kebutuhan fisik yang berupa gaji, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam bekerja dan penuh gairah dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga diharapkan prestasi kerja dapat meningkat.



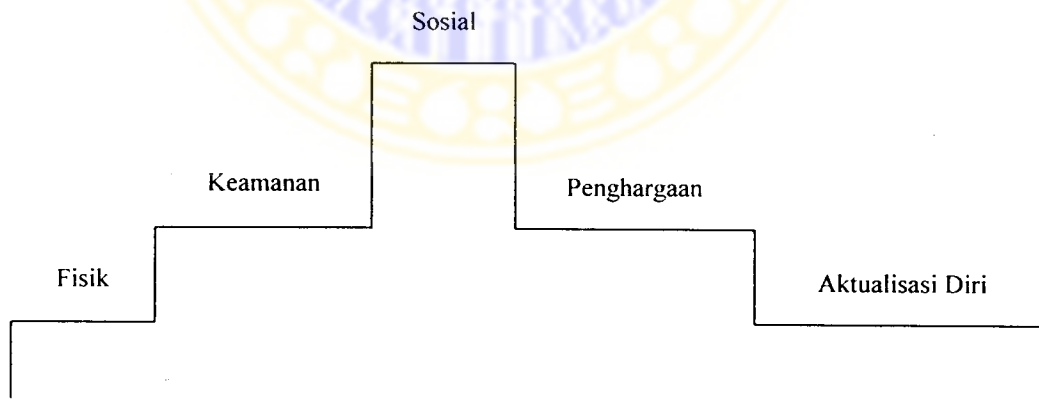
Sumber: Moekijat, Dasar-dasar Motivasi, Penerbit Sumur Bandung, Bandung 1984

Kebutuhan Keamanan (*safety needs*)

Jika kebutuhan fisik telah dapat dipenuhi, maka seseorang akan beralih pada posisi yang kedua yaitu kebutuhan akan keamanan dan ini akan menjadi motivator utama karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebutuhan ini meliputi baik kebutuhan akan kebebasan dan ancaman fisik, maupun psikologis, berupa kebutuhan akan jaminan keselamatan sewaktu bekerja maupun kebutuhan akan jaminan untuk hari tua mereka, kebutuhan akan rasa aman terhadap masa depan karyawan, dan juga kebutuhan akan perlindungan dan stabilitas. Dan karyawan sudah tidak lagi memikirkan masalah kebutuhan pokok, karyawan lebih cenderung untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman tersebut.

Gambar 2.4

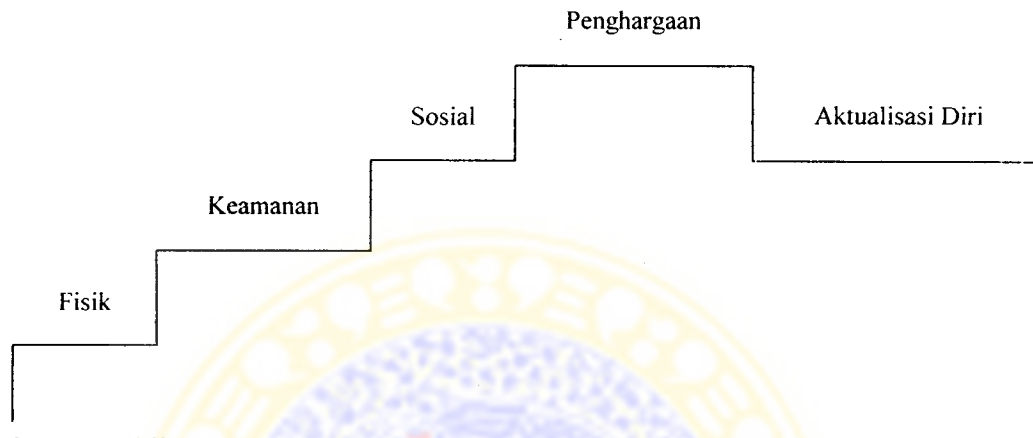
Kebutuhan Sosial Sebagai Kebutuhan Utama Dalam Hirarki Kebutuhan



Sumber: Moekijat, Dasar-dasar Motivasi, Penerbit Sumur Bandung, Bandung 1984

Kebutuhan sosial (*Social needs*)

Apabila kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan sudah dapat dipenuhi maka kebutuhan itu tidak lagi memotivasi, kemudian kebutuhan sosial akan menjadi motivator utama dan berada pada urutan teratas karena manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga karyawan mempunyai kebutuhan sosial yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana hidup atau bekerja, berinteraksi/berhubungan dengan lingkungan sekitar baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan untuk memberi dan menerima kasih sayang, kebutuhan akan persahabatan dan saling membantu/menolong serta kebutuhan akan perasaan ingin maju dan juga berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta.

Gambar 2.5**Kebutuhan Penghargaan Sebagai Kebutuhan Utama Dalam Hirarki Kebutuhan**

Sumber: Moekijat, Dasar-dasar Motivasi, Penerbit Sumur Bandung, Bandung 1984

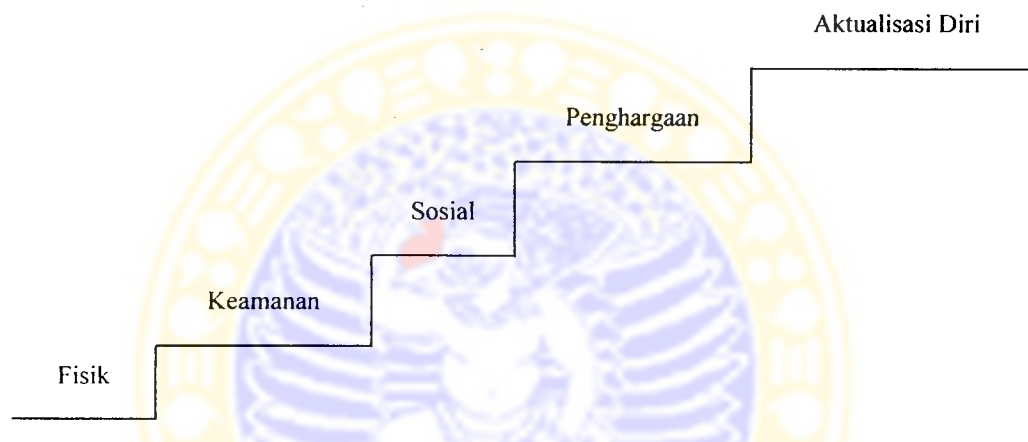
Kebutuhan penghargaan (*esteem Needs*)

Apabila kebutuhan sosial sudah dapat dipenuhi maka kebutuhan selanjutnya yang akan menjadi motivasi utama adalah kebutuhan akan penghargaan. Pada posisi ini seorang karyawan memerlukan adanya penghargaan atas usaha yang dilakukannya. Kebutuhan ini oleh Mc.Gregor ditafsirkan sebagai kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri seseorang seperti kemandirian dan keberhasilan juga kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seseorang seperti kebutuhan akan status dan penghormatan dari orang lain. Dalam perusahaan kebutuhan tersebut dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang diberikan oleh perusahaan

sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai dan juga penghargaan yang diberikan pada karyawan apabila karyawan mempunyai prestasi kerja di atas standar.

Gambar 2.6

Kebutuhan Aktualisasi Diri Sebagai Kebutuhan Utama Dalam Hirarki Kebutuhan



Sumber: Moekijat, Dasar-dasar Motivasi, Penerbit Sumur Bandung, Bandung 1984

Kebutuhan aktualisasi diri(*Need for actualization*)

Apabila kebutuhan penghargaan telah dipenuhi maka kebutuhan utama akan beralih pada kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk berkembang yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri, kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan, keinginan untuk menjadi orang mampu mencapainya dan juga kebutuhan untuk memenuhi/

memuaskan diri sendiri dengan kemampuan secara maksimum untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya. Setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Setiap manusia juga ingin mengaktualisasikan potensi yang dimiliki dan cenderung untuk berbuat baik serta keinginan untuk melakukan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan tersebut bermanfaat bagi perusahaan. Kebutuhan ini akan mendominasi perilaku seseorang apabila semua kebutuhan pada tingkat lebih rendah telah dipenuhi. Jadi disimpulkan apabila setiap kebutuhan telah cukup terpuaskan maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan.

Dari titik pandang motivasi menurut Robbins (1996 : 200) teori tersebut diatas menjelaskan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak tidak lagi termotivasi.

Maslow berpendapat (Stoner,1996) :

“Kebutuhan yang terpuaskan bukan lagi menjadi motivator”.

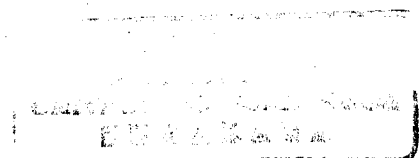
Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi akan menurunkan daya motivasinya dan tidak dapat lagi memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya guna memuaskan kebutuhan tersebut. Dari setiap tahapan kebutuhan tersebut cenderung untuk dipenuhi oleh setiap individu, walaupun mungkin tidak semuanya dapat terpenuhi, tapi setidaknya

sebagian dari tiap tahapan. kebutuhan tersebut dapat dipenuhi sebelum seseorang mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhannya pada tahap kebutuhan berikutnya. Dan kekuatan dari kebutuhan itu tergantung pada situasi dari kebutuhan itu sendiri, dimana kebutuhan yang cenderung dipuaskan terlebih dahulu adalah kebutuhan yang paling dasar, sesuai dengan pendapat Maslow yang dikutip oleh Stoner (1996 : 139)”Individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol, atau paling kuat, bagi mereka pada waktu tertentu.” Kemenonjolan dari kebutuhan ini tergantung pada situasi saat ini dan pengalaman terbaru. Dimulai dengan kebutuhan fisik yang paling mendasar, setiap kebutuhan harus dipuaskan sebelum individu tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan dan tingkat yang lebih tinggi.

Suatu jenjang kebutuhan akan menjadi motivator apabila kebutuhan tersebut dirasakan ingin dipenuhi oleh seseorang pada saat itu. Maslow(1981 : 149) juga berpendapat bahwa:

" Tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak ".

Jadi dapat disimpulkan dengan mengutip buku Handoko (1995 : 256) Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip, yaitu :



1. Kebutuhan-kebutuhan yang dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi.
2. Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.

Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami kebutuhan-kebutuhan manusia ini. Identifikasi jenis-jenis kebutuhan tersebut jelas sekali sangat bermanfaat, oleh karena itu para manajer seyogyanya tidak lupa bahwa semua orang pada umumnya, khususnya dalam masyarakat berkembang memiliki kebutuhan pada semua spektrum tingkatan kebutuhan menurut Maslow.

2.1.2.4.2 Teori Motivasi Dua Faktor (*Herzbergs Two Factor Theory*)

Hezberg menyatakan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi atau memotivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu :

1. Pemuas kerja (*job satisfier*)
2. Penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*)

Terdapat dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Rangkaian kondisi yang pertama disebut faktor motivator yang bersifat intrinsik dan bersumber dari dalam diri seseorang,

sedangkan rangkaian kondisi kedua diberi nama faktor *hygiene* bersifat ekstrinsik dan bersumber dari luar diri seseorang.

Menurut Robins (1996 : 201) bahwa faktor- faktor intrinsik dihubungkan dengan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor ekstrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan. *Satisfier* merupakan motivator sedangkan *dissatisfier* merupakan faktor *hygiene*/faktor pemelihara. dan dengan menggabungkan kedua istilah tersebut maka teori ini dikenal dengan teori dua faktor.

Menurut teori Herzberg faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai baru yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, terdiri dari :

1. Keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)
2. Pengakuan (*recognition*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
4. Tanggungjawab (*responsibilities*)
- 5, Pengembangan (*advancement*)

Menurut Manullang seperti yang dikutip oleh Martoyo (1990 : 141)

rangkaian faktor:

- faktor diatas merupakan kondisi intrinsik yang melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job contents*) yaitu kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* / faktor pemelihara yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pada para karyawan terdiri dari :
 - a Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
 - b. Supervisi (*technical supervisor*)

- c. Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)
- d. Kondisi kerja (*working condition*)
- e. Gaji / upah (*wages*)

Faktor-faktor tersebut diatas merupakan serangkaian kondisi ekstrinsik yang berkaitan dengan kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan. Jika faktor-faktor ini tidak ada maka akan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja perbaikan terhadap faktor ini akan dapat mengurangi ketidakpuasan kerja, dan dapat dipergunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Jadi Herzberg mengemukakan bahwa hanya kepuasan kerjalah yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Faktor yang sesuai adalah keberadaan faktor *hygiene* sebagai pencegah ketidakpuasan, oleh karena itu faktor *hygiene* ini harus tersedia dengan cukup untuk menciptakan suasana yang memungkinkan seseorang dapat bekerja, agar seseorang tersebut dapat bekerja dalam kondisi yang puas, karena secara umum seseorang tidak akan dapat bekerja dalam kondisi ketidakpuasan. Jadi penyebab ketidakpuasan tersebut harus dibatasi keberadaannya.

2.1.3. Kemampuan (*Ability*)

Setiap individu memiliki sesuatu yang disebut dengan kemampuan. Kemampuan yang dimiliki individu berbeda-beda, terutama jika dikaitkan dengan pekerjaan tertentu yang harus dilakukannya. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ada kalanya kemampuan tersebut belum dipergunakan secara

maksimal oleh karyawan, sehingga perlu kiranya bagi pihak manajer ataupun atasan langsungnya membantu karyawan yang bersangkutan untuk meningkatkan kemampuannya agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan operasional administrasi pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, serta dapat pula mengikutkan karyawan bagian operasional pada pelatihan maupun pengembangan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osbom (1995:53), "*Ability is the capacity to perform the various task neededfor a given job*". Bahwa kemampuan merupakan kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas yang diberikan dalam pekerjaannya. Diharapkan dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat melakukan kegiatannya sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Robbins (1998:46) "*Ability refers to an individual's capacity to perform the various task injob*". Bahwa kemampuan merupakan kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa kemampuan memiliki makna yang penting untuk mengatur perilaku dalam perusahaan. Kemampuan akan menentukan kinerja maksimal yang akan dicapai oleh setiap

karyawan, dan efektivitas suatu perusahaan secara keseluruhan tergantung daripada kinerja maksimal dari seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut.

Lebih lanjut Robbins (1998:46) mengatakan "*An individual's overall abilities are essential made up of two sets of factors : intellectual and physical abilities*". Kemampuan terbentuk dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual menurut Robbins (1998:46), "*Intellectual abilities are those needed to perform mental activities*". Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Dalam hal ini adalah kemampuan berpikir yang dimiliki seseorang, dan kemampuan intelektual ini lebih menuntut kecerdasan, pemikiran dan penalaran seseorang.

Selanjutnya untuk membentuk kemampuan intelektual, ada tujuh dimensi yaitu "*The seven most frequently cited dimensions making up intellectual abilities are number aptitude, verbal comprehension, perceptual speed, inductive reasoning, deductive reasoning, spatial visualization, and memory*". Tujuh dimensi pembentuk kemampuan intelektual yaitu kecerdasan numeris, pemahaman lisan, kecepatan pemahaman, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat.

Kemampuan fisik menurut Robbins (1998:4849) adalah "*Specific physical abilities gain importance for succesfully doing less-skilled and more-standardized*". Kemampuan fisik khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan. Kemampuan tersebut diperlukan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan bakat serupa.

Sedangkan faktor-faktor pembentuk kemampuan fisik terdiri dari sembilan dimensi yang terbagi menjadi tiga kategori, yaitu "*Strength factors (dynamic strength, trunk strength, static strength, explosive strength), flexibilityfactors (extent flexibility, dynamic flexibility), otherfactors (body coordination, balance, stamina)*". Sembilan dimensi itu adalah faktor kekuatan (kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, kekuatan maksimum), faktor keluwesan (keluwesan tertentu, keluwesan dinamis), faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina).

Dalam penelitian ini untuk pengukuran kemampuan berdasarkan kemampuan fisik, karena kemampuan yang diperlukan adalah kemampuan fisik seseorang yang menuntut kekuatan (kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, kekuatan maksimum), keluwesan (keluwesan tertentu, keluwesan dinamis), faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina)

seseorang. Untuk membentuk kemampuan fisik terdapat sembilan dimensi seperti penjelasan diatas..

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian kinerja

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target, sasaran atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sehingga penilaian kinerja antara perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda.

Kinerja individu merupakan dasar bagian kinerja organisasi, oleh karena itu manajer harus memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Ada beberapa faktor yang menentukan kinerja individu, karena adanya faktor -faktor inilah maka kinerja antar individu pun menjadi berbeda.

Byars dan Rue (1984 : 210) mendefinisikan "Kinerja sebagai performa kerja (kinerja) mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Hal ini menggambarkan seberapa baik seseorang memenuhi tuntutan pekerjaannya."

Menurut Porter dan Lawier yang dikemukakan oleh As'ad (1982 : 46) bahwa "Kinerja adalah kesuksesan yang diperoleh seseorang dari perbuatan perbuatannya. Jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan".

Bernaddin dan Russel (Gomes:2003:135) mendefinisikan kinerja sebagai, "...*the record of outcomes produced on a specified job function on activity during a specified time period*", (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kepastian selama suatu periode waktu tertentu).

Menurut Vroom yang dikemukakan oleh As'ad (1982 : 47) mengatakan bahwa "Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut *level of performance* ". Biasanya orang yang memiliki *level of performance* tinggi dikatakan sebagai orang yang produktif sebaliknya orang yang *level of performancenya* rendah atau tidak mencapai standar disebut sebagai orang yang tidak produktif.

Menurut Handoko (1989 : 7) "Untuk mengukur kinerja (*performance*) seseorang ada dua konsepsi utama yaitu efisiensi dan efektifitas". Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik atau merupakan perhitungan

rasional keluaran dan masukan. Seorang karyawan dikatakan efisien jika dia dapat mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, *performance*) dibanding masukan masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin, dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimumkan keluaran dengan masukan terbatas. Sedangkan efektifitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan yang efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang dapat dilakukan atau metode cara yang tepat untuk mencapai tujuan.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup aspek kualitatif dan mencakup kuantitatif dari pelaksanaan kerja, maka penilaian ini selain pada jumlah hasil kerja yang telah dilakukan tetapi juga kualitas dari hasil kerja. Dengan diadakannya penilaian terhadap kinerja, pihak perusahaan dapat memperoleh informasi tentang kinerja dari karyawan yang dapat di gunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan untuk lebih memberikan motivasi karyawan agar bersedia mengembangkan diri serta sebagai dasar perencanaan pengambilan keputusan.

Handoko (2001:135) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai, “Proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan”. Dari

penilaian terhadap kinerja dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian kinerja

Menurut Simamora (1999:343) terdapat dua tujuan dari penilaian kinerja, yaitu :

1. Evaluasi (*evaluation*)
2. Pengembangan (*development*)

Kedua tujuan di atas tidak saling terpisah tetapi secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi, waktu, metode, dan peran atasan atau bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan itu harus dilaksanakan dalam konteks program konseling dan perencanaan.

Menurut Simamora (1999:339) terdapat tiga perilaku dasar dalam penilaian kinerja, yaitu :

1. Memikat dan menahan orang di dalam organisasi

Kebutuhan pertama dari setiap organisasi adalah memikat sejumlah orang ke dalam organisasi dan menahan mereka didalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

2. Penyelesaian tugas yang andal

Agar organisasi efektif, organisasi haruslah meraih penyelesaian tugas yang andal dari anggota-anggotanya. Tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja harus dicapai.

3. Perilaku inovatif dan spontan

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga efektifitasnya dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan untuk berperilaku inovatif dan spontan.

Menurut Gomes (2003:138-142) terdapat beberapa kriteria penilaian kinerja karyawan, yaitu :

a. Penilaian kinerja berdasarkan hasil (*result-based performance appraisal /evaluation*)

Tipe kriteria ini merumuskan performansi berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir. Sasaran kinerja bisa ditetapkan oleh manajemen atau kelompok kerja. Tetapi menginginkan agar karyawan meningkatkan produktivitasnya maka penetapan sasaran secara partisipatif dengan melibatkan para pekerja yang disebut *manajemen by objective* (MBO)

b. Penilaian performance berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance appraisal / evaluation*)

Tipe kriteria ini mengukur sarana (*means*) pencapaian sasaran (*goals*) dan bukannya hasil akhir. Karena kebanyakan pekerjaan tidak memungkinkan diberlakukannya ukuran-ukuran kinerja yang berdasarkan pada obyektivitas karena melibatkan aspek-aspek kualitatif.

c. Penilaian kinerja berdasarkan judgement (*judgement based performance appraisal / evaluation*)

Merupakan tipe kriteria penilaian kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik antar lain :

1. *Quantity of work*; yaitu jumlah hasil kerja yang terdapat didalam suatu periode waktu tertentu.
2. *Quality of work*; yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya
4. *Creativeness*; yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. *Cooperative*; yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)

6. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
7. *Initiative*; yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya;
8. *Personal qualities*; yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Menurut Simamora (1999:342) terdapat dampak yang ditimbulkan dari penilaian kinerja yang dilakukan, yaitu :

1. Dampak penilaian kinerja atas individu karyawan

Karena arti penting penilaian kinerja bagi kalangan karyawan, metode penilaian yang ditetapkan dan bagaimana dikomunikasikan dapat memiliki imbas positif maupun imbas negatif terhadap moral kerja karyawan. Penilaian kinerja dipakai untuk tindakan disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan, atau pemberhentian sementara, penilaian kinerja dianggap menakutkan orang-orang yang kurang produktif, dan orang-orang yang menilai dirinya rendah, orang-orang yang kurang produktif, dan orang-orang yang merasa bahwa penilaian akan dilakukan secara serampangan dan tidak adil.

2. Dampak penilaian kinerja atas organisasi

Penilaian kinerja mempunyai dampak atas organisasi, seperti pengambilan keputusan kompensasi dan pemberian umpan balik atas kinerja, hasil proses penilaian kinerja dapat memasok data yang berfaedah tentang keberhasilan aktifitas-aktifitas lainnya seperti perekrutan, seleksi, orientasi, dan pelatihan.

2.1.4.4 Masalah Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat mendatangkan hasil yang keliru manakala penilai bias atau standar evaluasi tidak jelas, menurut Simamora (1999:351) masalah penilaian kinerja tersebut yaitu :

- 1. Leniency*

Penilai yang tidak berpengalaman atau yang buruk mungkin memutuskan cara yang paling mudah untuk menilai kinerja, yaitu dengan memberikan nilai evaluasi yang tinggi kepada setiap orang. Bias ini mengakibatkan para karyawan akan terlihat lebih kompeten daripada kenyataan yang sesungguhnya.

- 2. Stricness*

Penilai memberikan nilai-nilai yang rendah secara konsisten walaupun beberapa karyawan mungkin telah mencapai tingkat kinerja rata-rata atau di atas rata-rata.

3. *Central tendency*

Pemimpin mengevaluasi setiap orang secara rata-rata, dimana pemimpin tidak dapat secara obyektif mengevaluasi kinerja karyawan disebabkan kurangnya keakraban dengan pekerjaan mereka.

4. *Halo effect*

Pemimpin membiarkan satu aspek tertentu dari kinerja karyawan mempengaruhi aspek lainnya yang sedang dievaluasi. Dimana evaluator memberikan nilai sama kepada seorang karyawan atas semua faktor terlepas dari kinerja sesungguhnya dari karyawan.

5. *Supervisory bias*

Kesalahan paling lazim yang ada dalam setiap metode adalah kesadaran atau ketidaksadaran bias pemimpin, bias tersebut tidak berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, dan dapat bermuara dari karakteristik pribadi seperti usia, jenis, kelamin, ras, atau karakteristik yang terkait dengan organisasi seperti senioritas, keanggotaan pada sebuah tim atletik perusahaan, atau hubungan dekat dengan jajaran manajemen puncak.

6. *Recency*

Penilaian kinerja karyawan haruslah berpijak pada observasi yang sistematis dari kinerja karyawan sepanjang seluruh periode penilaian (umumnya satu tahun).

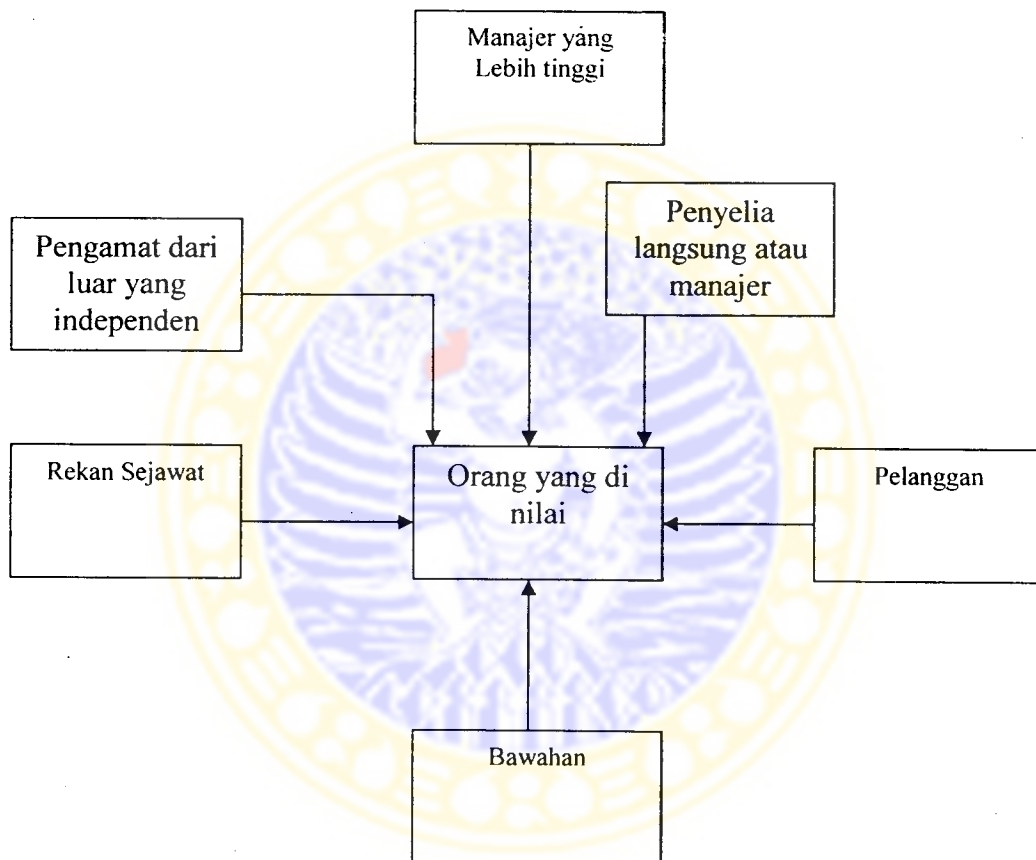
7. Pengaruh organisasi

Pemimpin cenderung memperhitungkan kegunaan akhir data penilaian pada saat menilai bawahan-bawahan mereka. Penilaian kinerja diselenggarakan untuk pengembangan para karyawan, pemimpin cenderung mencari kelemahan bawahannya.

8. Standar evaluasi

adanya perbedaan konseptual dalam makna kata-kata yang dipakai untuk mengevaluasi karyawan.

Menurut Simamora (1999:363) bahwa, “ Kendatipun para penyelia memikul tanggung jawab utama, orang lain sebaiknya disertakan pula dalam prosedur penilaian”. Dalam sebagian besar prosedur penilaian kinerja, manajer bertanggung jawab langsung atas evaluasi kinerja karyawan-karyawannya. Meskipun memikul tanggungjawab utama orang lain sebaiknya disertakan pula dalam prosedur penilaian seperti bawahan, pelanggan, kerabat kerja. Evaluasi oleh lebih dari satu orang penilai dapat meningkatkan evaluasi kinerja. Penilaian kinerja akan lebih akurat dan bermanfaat manakala evaluasinya berasal dari penilai-penilai yang dekat dengan orang yang sedang dinilai seperti yang ditunjukkan dalam gambar 2.7 berikut :

Gambar 2.7**Alternatif Penilai Kinerja**

Sumber : Simamora (1999:364)

Terdapat beberapa karakteristik sistem penilaian kinerja yang tidak efektif. Sistem penilaian kinerja bisa gagal karena beberapa sebab, menurut

Simamora (1999:407) sebab-sebab yang dapat menimbulkan kegagalan diuraikan dibawah ini :

1. Sistem yang ditetapkan secara buruk

Dalam sistem ini terdapat suatu kepincangan dalam desain sistem, dimana sistem penilaian mungkin tidak memiliki dokumentasi tertulis yang akan digunakan sebagai pedoman.

2. Sistem yang dikomunikasikan secara baik

Sistem penilaian kinerja yang canggih sekalipun akan gagal seandainya tidak dikomunikasikan secara benar kepada orang-orang yang terlibat, para elevator dan karyawan hendaknya mempunyai ekpektasi-ekpektasi yang serupa perihal tujuan dan signifikansi sistem penilaian kinerja.

3. Sistem yang tidak tepat

Beberapa karakteristik yang sangat lazim dari sistem yang tidak tepat meliputi jenis kinerja yang tidak relevan (yang tidak terkait dengan pekerjaan) meminta orang yang keliru untuk melakukan evaluasi pekerjaan, pelaksanaan diskusi penilaian kinerja yang terlalu jarang, dan penerapan sistem penilaian yang tidak sesuai dengan kinerja yang tengah diukur.

4. Sistem yang tidak mendapat dukungan

Sistem penilaian akan gagal apabila sistemnya hanya mendapat dukungan dari manajemen puncak, bahkan desain sistem yang baik akan gagal sekiranya orang yang menggunakannya tidak mempunyai niat terhadap keberhasilan sistem itu.

5. Sistem yang tidak terpantau

Apabila berbagai persoalan sistem penilaian kinerja dibiarkan tidak terpantau, kekeliruan sistem itu akan semakin serius nantinya. Sistem penilaian kinerja, bahkan yang sangat baik sekalipun akan gagal apabila masalahnya tidak dipantau secara berkala.

2.1.4.3 Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu. Motivasi dan kemampuan adalah saling berhubungan. Jadi, bila salah satu faktor rendah maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor lainnya tinggi. Sehingga hal ini menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk memahaminya.

Menurut Robbins (1998:189), "*...employee performance is a function of interaction of ability and motivation*". Kinerja karyawan adalah sebagai suatu fungsi hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan. Sehingga kinerja

seseorang tergantung dari pada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melaksanakannya.

Hal senada dikemukakan oleh Gomez, Balkin dan Cardy (1995:276) bahwa "*Performance has been thought to be caused by two primary factors : ability and motivation*". Artinya bahwa kemampuan dan motivasi adalah dua faktor penting dalam menghasilkan suatu kinerja.

Mangkunegara (2000:67) juga mengatakan hal yang sama "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)". Sehingga, seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah walaupun motivasinya tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang mempunyai kemampuan tinggi tetapi motivasinya rendah juga akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Menurut Bernardin dan Russel (1993:379), "*Performance is defined as the record of outcomes produced on specfedjob function or activity during a specified time period*". Pernyataan tersebut menyatakan bahwa kinerja dihasilkan dari suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Gary (1996:167), "*Performance the extent to which an organizational member contributes to achieving the objectives of the*

organization". Kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota perusahaan di dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Pengertian kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan tingkat para karyawan mencapai peranan tertentu, dan bukan ditunjukkan dari sifat atau karakteristik pribadi dari orang yang bersangkutan. Kinerja yang dimaksud disini merupakan fungsi kinerja secara kelompok.

Ada enam kriteria pokok yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, menurut Bernardin dan Russel (1993:383) "*Six criteria on which the value of performance for any work function may be assessed*". Enam kriteria pokok dalam kinerja untuk menilai fungsi segala macam pekerjaan, yaitu

1. "*Quality is the degree to which the process or result of carrying out an activity, approaches perfection, in terms of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended purpose*".

Kualitas adalah derajat dimana suatu proses atau hasil dari suatu aktivitas yang mendekati kesempurnaan, disesuaikan dengan beberapa cara ideal dalam melakukan suatu aktivitas atau untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

2. "*Quantity is the amount produced, expressed in such terms as dollar value, number of units, or number of complete activity cycles*". Kuantitas adalah

jumlah produksi, yang dapat dilihat dari nilai uang, jumlah unit yang diproduksi atau jumlah putaran aktivitas secara lengkap.

3. *"Timelines is the degree to which an activity is complete, or a result produced at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximazing ihe time available for other activities "*. Ketetapan waktu adalah suatu tingkat dimana aktivitas tersebut diselesaikan, atau menghasilkan produksi, pada waktu tercepat yang diinginkan dari titik tertentu baik dengan mengkoordinasikan dengan output maupun dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain.
4. *"Cost effectiveness is the degree to which the use of the organization's resources is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use of a resource "*. Efektivitas biaya adalah suatu tingkat dimana sumber daya perusahaan digunakan secara maksimal dalam kaitannya untuk mendapatkan keuntungan yang besar atau mengurangi kerugian dari setiap produk ataupun dalam hal penggunaan sumber daya.
5. *"Need for supervision is the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome"*. Kebutuhan akan

pengawasan adalah suatu tingkat dimana seseorang dapat mengerjakan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan dan pengawas atau meminta pengawas ikut campur tangan guna mencegah terjadinya kerusakan barang.

6. *"Interpersonal impact is tire degree to which a performer promotes feelings of self esteem, goodwill, and cooperation among coworkers and subordinates"*, Hubungan interpersonal adalah suatu tingkat dimana seseorang menyatakan perasaannya mengenai penghargaan atas dirinya, nama baik dan kerjasama antara rekan sekerja dan orang lain.

Untuk penilaian kinerja karyawan, teori yang digunakan mempunyai enam kriteria pokok, yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan interpesonal.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam lingkungan Universitas Airlangga penelitian pengaruh tentang motivasi dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan, akan tetapi ada beberapa penelitian tentang pengaruh faktor - fakfor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh Wenny Ardafani angkatan tahun 1995 dengan judul, "Pengaruh Faktor - faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia Bottling Unit Jawa Timur" yang hasilnya bahwa faktor - faktor motivasi yang

berupa kebutuhan fisiologis , kebutuhan keamanan dan rasa aman kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan bagian Produksi PT Coca Cola Amatil Bottling unit Jawa Timur dan yang merupakan faktor yang dominan adalah kebutuhan fisiologis.

Yang menjadikan persamaan dalam penelitian ini adalah :

1. Menggunakan variabel bebas yang diteliti adalah motivasi dan variabel terikatnya prestasi(kinerja).
2. Menggunakan teori motivasi Maslow yaitu teori hirarki kebutuhan

Yang menjadikan perbedaan dalam penelitian adalah :

1. Pada penelitian ini variabel bebasnya juga menggunakan teori kemampuan dari Robbins.
2. Penelitian kali ini dilakukan pada tempat, waktu dan perusahaan yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

2.3 Hipotesis dan Kerangka konseptual

2.3.1.Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan fisik dan motivasi secara bersama-sama mempunyai yang pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel *liferaft* PT. Melati Surabaya.
2. Variabel kemampuan fisik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bengkel *liferaft* PT. Melati Surabaya.

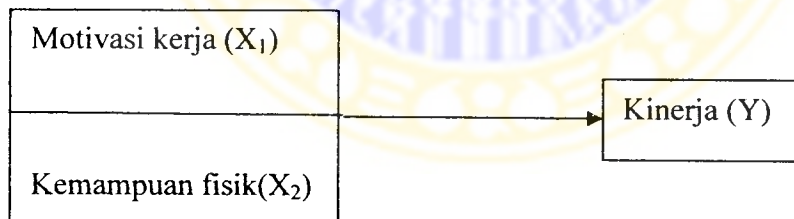
2.3.2 Kerangka konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disusunlah kerangka berpikir penelitian serta hubungan antar variabel sebagai berikut:

Gambar 2.8

Kerangka Konseptual

Variabel motivasi dan kemampuan



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Fisik terhadap kinerja karyawan bagian bengkel liferaft PT. Melati Surabaya" merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang kesimpulannya menitikberatkan pada pengujian hipotesis, dimana untuk menguji hipotesis tersebut digunakan variabel dengan data yang terukur.

3.2. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel tergantung (*dependent variable*).

Variabel bebas (X) meliputi:

X_1 : motivasi

X_2 : kemampuan fisik

Variabel tergantung (Y) :

Y : kinerja

3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan teknik pengukuran yang akan digunakan, maka terlebih dahulu ditentukan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan baik variabel bebas maupun variabel tergantung, yaitu :

1. Variabel Bebas (X_1) yaitu motivasi, yang artinya adalah suatu dorongan yang membuat seseorang berperilaku, adapun indikator yang digunakan untuk mengukurnya adalah :
 - a) Kebutuhan fisik karyawan, kebutuhan ini bersifat dasar dan primer, karena telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan di dunia ini. Dari variabel tersebut indikatornya :
 1. Gaji yang diterima
 2. Kesesuaian upah lembur.
 - b) Kebutuhan Keamanan, kebutuhan ini meliputi baik kebutuhan akan kebebasan dan ancaman fisik, maupun psikologis, berupa kebutuhan akan jaminan keselamatan sewaktu bekerja maupun kebutuhan akan jaminan untuk hari tua mereka, kebutuhan akan rasa aman terhadap masa depan karyawan, dan juga kebutuhan akan perlindungan dan stabilitas. Dari variabel di atas indikatornya:
 1. Perlengkapan keamanan kerja
 2. Program Jamsostek

3. Jaminan pesangon

4. Kondisi kestabilan perusahaan.

- c) Kebutuhan sosial, seperti adanya rasa kekeluargaan yang tinggi antar karyawan adanya sikap saling menghormati dan membantu kesulitan antar sesama. karyawan, adanya kesempatan bagi setiap karyawan untuk berprestasi dan terlibat dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Dari variabel diatas indikatornya :

1. Kerjasama antar karyawan

2. Rasa saling menghormati dan menghargai antar karyawan

3. Kegiatan rekreasi

- d) Kebutuhan akan Penghargaan, yaitu adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi, antara lain dengan memberikan promosi jabatan, memberi kesempatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Dari variabel diatas indikatornya:

1. Penghargaan terhadap pengalaman yang dimiliki

2. Penghargaan terhadap pendidikan yang dimiliki.

- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan untuk mengembangkan segenap potensi yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan yang terbaik guna tercapainya kepuasan diri. Dari variabel diatas indikatornya:

1. Kepercayaan yang diberikan perusahaan
 2. Kesempatan berprestasi
 3. Pengembangan karier
2. Kemampuan (X_2) adalah kapasitas karyawan bengkel PT Melati Surabaya dalam mengerjakan berbagai macam tugas yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, yang dapat diukur melalui :
- kemampuan fisik (*physical abilities*), merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Dari variabel diatas indikatornya :
1. Kekuatan fisik
 2. Kondisi fisik
 3. Koordinasi tubuh.

Variabel X_1 , dan X_2 , ini diukur dengan skala Likert dengan skor mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju). Menurut Sugiyono (2002:86). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skor Jawaban Kuisiner Motivasi Dan Kemampuan Kerja

Variabel Bebas

Kategori	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skor total yang diperoleh tiap individu dan skala ini akan menunjukkan tinggi rendahnya tingkat motivasi dan kemampuan fisik dari karyawan. Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi dan kemampuan fisik karyawan, hal ini akan menunjukkan tingkat yang rendah apabila skor yang diperoleh rendah.

Kinerja (Y) adalah suatu tingkat peranan dari karyawan bagian operasional pada bagian bengkel liferaft dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan, yang dapat diukur melalui :

- a. Kualitas (*quality*), merupakan derajat dimana suatu proses atau hasil dan suatu aktivitas karyawan mendekati kesempurnaan, yang dapat diukur

melalui : karyawan dipercaya dalam kehadiran di tempat kerja dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan.

- b. Kuantitas (*quantity*), merupakan jumlah hasil kerja yang dapat diperhitungkan secara angka dalam aktivitas kerja karyawan yang dapat diukur dengan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh perusahaan
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*): merupakan suatu tingkat dimana aktivitas karyawan diselesaikan pada waktu tercepat dari yang diinginkan dengan memaksimalkan waktu yang tersedia, yang dapat diukur melalui karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Hubungan interpersonal adalah suatu tingkat dimana seseorang menyatakan perasaannya mengenai penghargaan atas dirinya, nama baik dan kerjasama antara rekan sekerja dan orang lain. Hal ini dapat diukur lewat karyawan menciptakan suasana kerjasama dengan karyawan yang lain

Variabel Y ini diukur dengan skala Likert dengan skor mulal dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju). Menurut Sugiyono (2002:86) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial

Skor Jawaban Kuisisioner Kinerja Karyawan

Variabel Tergantung

Kategori	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skor total yang diperoleh tiap individu dari skala ini akan menunjukkan tinggi rendahnya tingkat kinerja dari karyawan. Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, dan sebaliknya.

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian, yaitu dengan melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan perusahaan sebagai responden. Disamping itu dapat dilakukan dengan cara wawancara maupun observasi.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau data-data intern perusahaan maupun literatur yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1. Teknik Penentuan Sampel

Jumlah populasi adalah 145 orang. Sampel yang digunakan 35% dari populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian bengkel *liferalt* PT. Melati Surabaya yaitu 50 orang. Untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil, Arikunto (1992:102) mengemukakan pendapatnya bahwa : "... apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara, 10 %- 15 % atau 20 %- 25 % atau lebih".

Agar sesuai dengan penelitian pengujian hipotesis maka teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Dalam pengambilan sampel cara yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu.

3.5.2.-Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Penelitian pendahuluan

Melakukan penelitian dan pengamatan secara umum dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak pimpinan atau yang mewakili dan semua pihak yang dirasa mendukung hasil perolehan data.

b. Penelitian kepustakaan

Membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi agar dapat dipakai sebagai dasar teoritis dalam memecahkan permasalahan.

c. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan pada proyek yang diteliti yaitu dengan

1. Observasi

Mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala/fenomena yang diselidiki tanpa mengajukan pertanyaan sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi perusahaan.

2. Kuesioner

Menyerahkan daftar pertanyaan yang berhubungan langsung dengan obyek penelitian kepada responden yang dipilih untuk diisi tanpa bantuan peneliti.

3. Interview

Mengadakan wawancara langsung dengan kepala bagian personalia dan kepala bagian personalia dan kepala bagian bengkel PT. Melati Surabaya.

4. Dokumentasi

Mengumpulkan data dari perusahaan yang berupa dokumen tertulis perusahaan.

3.6. Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi Product Moment (r), dari skor setiap butir (*item*) dengan nilai totalnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui keandalan/konsistensi instrumen (kuesioner) yang digunakan pendekatan pengukuran reliabilitas internal dengan menghitung koefisiensi alpha (α).

3.7. Teknik Analisis

3.7.1. Uji Gejala Penyimpangan Regresi Klasik

- a. Homokedastisitas, artinya masing-masing variabel pengganggu untuk masing-masing pengamatan adalah konstan, yang artinya tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Gejala heterokedastisitas ini dapat diketahui dengan menggunakan *rank Spearman*.
- b. Non Autokorelasi, $E(e_j, e_j) = 0$., artinya tidak berkorelasi dengan gangguan di observasi lain. Dengan kata lain variabel tergantungnya hanya diterangkan oleh variabel bebas dan bukan oleh variabel pengganggu. Tapi dalam penelitian ini tidak dilakukan karena data bersifat *cross sectional* / bukan *time series data*.
- c. Non Multikolinearitas, $E(e_j, e_j) = 0$, artinya tidak hubungan atau korelasi antar variabel bebas. Gejala Multikolinearitas dapat diketahui dengan *VIF (Variance Inflation Factor)*.

3.7.2. Uji Hipotesis

1 . Pengujian Hipotesa Pertama

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel X_1 , X_2 , dengan variabel Y yang merupakan variabel tergantung, adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

Y = Kinerja kerja karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = kemampuan

a = Konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi masing-masing variabel bebas

e = disturbance term, yaitu variabel pengganggu yang turut mempengaruhi

X .

b. Perhitungan Koefisien determinasi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung digunakan rumus (Kerlinger, 1987 : 49)

$$R^2 = \frac{SS_{reg}}{SS_t}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi berganda

R^2 = koefisien determinasi berganda

SS_{reg} = jumlah kuadrat regresi

SS_t = jumlah kuadrat total

Nilai R^2 menunjukkan proposi/seberapa besar persentase pengaruh sernua variabel indepeden dalam hal ini variabel lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Nilai R^2 terlctak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

c. Uji F

Sedangkan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel tergantung ini signifikan atau tidak digunakan uji f dengan rumus sebagai berikut: (Kerlinger,1987:50)

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

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi.

k = banyaknya variabel bebas.

n = jumlah sampel.

Apabila $F_{hitung} < F_{table} (k, n-k-1)$ dengan tingkat kesalahan 5%, maka antara variabel bebas dengan variabel tergantung tersebut berpengaruh signifikan dengan kata lain hipotesis pertama diterima. Sebaliknya bila $F_{hitung} > F_{table} (k, n-k-1)$ pada tingkat kesalahan 5% maka antara variabel bebas dengan variabel tergantung tersebut tidak berpengaruh signifikan dengan kata lain hipotesis pertama ditolak.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

a. Perhitungan Koefisien Korelasi Parsial

Korelasi parsial merupakan koefisien korelasi antara suatu variabel bebas dengan variabel tergantung, dimana sebetulnya variabel tergantung tersebut juga dipengaruhi oleh variabel bebas yang lain tetapi variabel bebas tersebut tidak mengalami perubahan. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut: (Kerlinger, 1987:201)

$$r_{ij.k} = \frac{r_{ij} - (r_{ik})(r_{jk})}{\sqrt{(1 - r_{ik}^2)(1 - r_{jk}^2)}}$$

Dimana:

$r_{ij.k}$ = koefisien korelasi parsial

k = variabel perubah control

i = variabel/ perubah tergantung

j = variabel/ perubah bebas

b. Uji T

Masing-masing koefisien korelasi parsial yang dihasilkan perlu diuji dengan uji t untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing korelasi.

Uji t dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r_{ijk}^2}}$$

Dimana:

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Jika nilai t hitung $\geq t$ table atau $-t$ hitung $\leq -t$ table (α , $n-k-1$) dengan tingkat kesalahan 5 % maka koefisien parsial tersebut berarti. Selanjutnya variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan ditentukan berdasarkan koefisien parsial yang terbesar. Apabila variabel suasana kerja memiliki koefisien determinasi parsial yang terbesar maka hipotesis kedua diterima.

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

4.1.1. Sejarah singkat PT. Melati

PT. Melati adalah sebuah perusahaan yang mempunyai surat izin (SIUP) yang bergerak dalam bidang jasa, dan kegiatan yang digelutinya adalah *Service / Re-inspection Inflatable Liferafi (ILR)* servis perahu karet darurat yang merupakan kelengkapan dari setiap kapal. PT. Melati seratus persen dimiliki oleh pengusaha nasional Indonesia dan dikelola oleh putra-putri Indonesia yang dinamis dan profesional, PT Melati didirikan pada tahun 1991 dan akte perusahaan pada tahun tersebut diganti dengan Akte Pendirian Perseroan Terbatas (PT) yang baru yaitu Akte Turunan No. 2 tanggal 6 Agustus 1997 oleh Notaris dan Pejabat Pembuat Akte Tanah Liem Sien Hwa, SH dijalan Jembatan Merah 10 Surabaya dengan ijin tahunan Direktorat Jendral Perhubungan Laut No. DJPL PY 656/I/4/11.

Dalam setiap kegiatannya yaitu menservis alat keselamatan darurat yang didalamnya meliputi berbagai kelengkapan dan peralatan darurat, PT. Melati selalu menjaga standar mutu yang tinggi untuk para pemilik perusahaan pelayaran yang mempercayakan servis keselamatan daruratnya pada PT. Melati. Standar mutu yang tinggi itu terletak pada kelengkapan dan peralatan yang ada didalam perahu karet, seperti makanan dan minuman darurat yang masa kadaluarsanya selalu diperhatikan, alat-alat signal yang dijamin dapat siap dioperasikan jika diperlukan beserta

perlengkapan darurat lainnya, juga ada jaminan bahwa *Inflatible Liferaft* tersebut dapat digunakan jika kapal dalam keadaan yang berbahaya/tenggelam. Adanya pemberian jaminan tersebut bukan tanpa sebab PT. Melati dalam menservis alat keselamatan kapal melalui pengujian ketat dengan menggunakan alat-alat pengetesan yang memadai sesuai dengan peraturan Direktorat Jendral Perhubungan Laut (DIRJENHUBLA). Pelayanan yang profesional dan memuaskan, memungkinkan PT. Melati banyak relasi yang mempercayakan penanganan servis alat keselamatan darurat pada PT. Melati.

4.1.2. Lokasi perusahaan

Pemilihan lokasi perusahaan yang tepat merupakan faktor yang penting bagi perusahaan, karena pemilihan lokasi membawa pengaruh besar terhadap kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Lokasi PT. Melati terletak di A Tanjung Priok (Laksda M. Nasir) No. 18 Surabaya. Lokasi PT. Melati ini merupakan lokasi yang cukup strategis karena dekat dengan Perusahaan-perusahaan pelayaran yang ada di Surabaya, juga akan memberikan kemudahan dalam kegiatan operasional perusahaan, seperti pengiriman *ILR* ke kapal lebih efisien karena tidak banyak menghabiskan waktu, biaya, dan tenaga karena dekat dengan pelabuhan.

4.1.3. Maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perusahaan

Maksud dan tujuan perusahaan adalah bergerak dalam bidang jasa alat keselamatan kapal untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya tanpa mengabaikan keselamatan para ABK kapal dari perusahaan pelayaran itu sendiri maupun keselamatan para perumpang kapal.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas, perusahaan berusaha melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :

- a. PT. Melati dalam memenuhi kebutuhan akan material alat keselamatan darurat dengan cara membeli dari perusahaan lain yaitu produk *Blur Ocean*, atau dengan melakukan pengembangan dengan mencari data bagaimana cara-cara serta proses pembuatan makanan dan minuman darurat demi memenuhi kebutuhan konsumen.
- b. PT. Melati berusaha meningkatkan pelayanan keselamatan kapal dilaut dan memberikan pelayanan yang baik kepada perusahaan-perusahaan pelayaran dengan cara memenuhi pesanan pelanggan dengan tepat waktu. PT. Melati berusaha untuk selalu meningkatkan kesejahteraan karyawannya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Melati secara rutin memberikan pelatihan dan pengarahan kepada pegawai lapangan agar dapat menggunakan semua tipe alat keselamatan darurat untuk meningkatkan teknik *servis* dalam memberikan pelayanan yang maksimal bagi para pelanggan.

4.1.4. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran secara jelas mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam organisasi, dimana hal tersebut menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan hubungan-hubungan berpola tetap antar fungsi, kedudukan, tugas dan wewenang, sehingga pelaksanaan operasional perusahaan akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan.

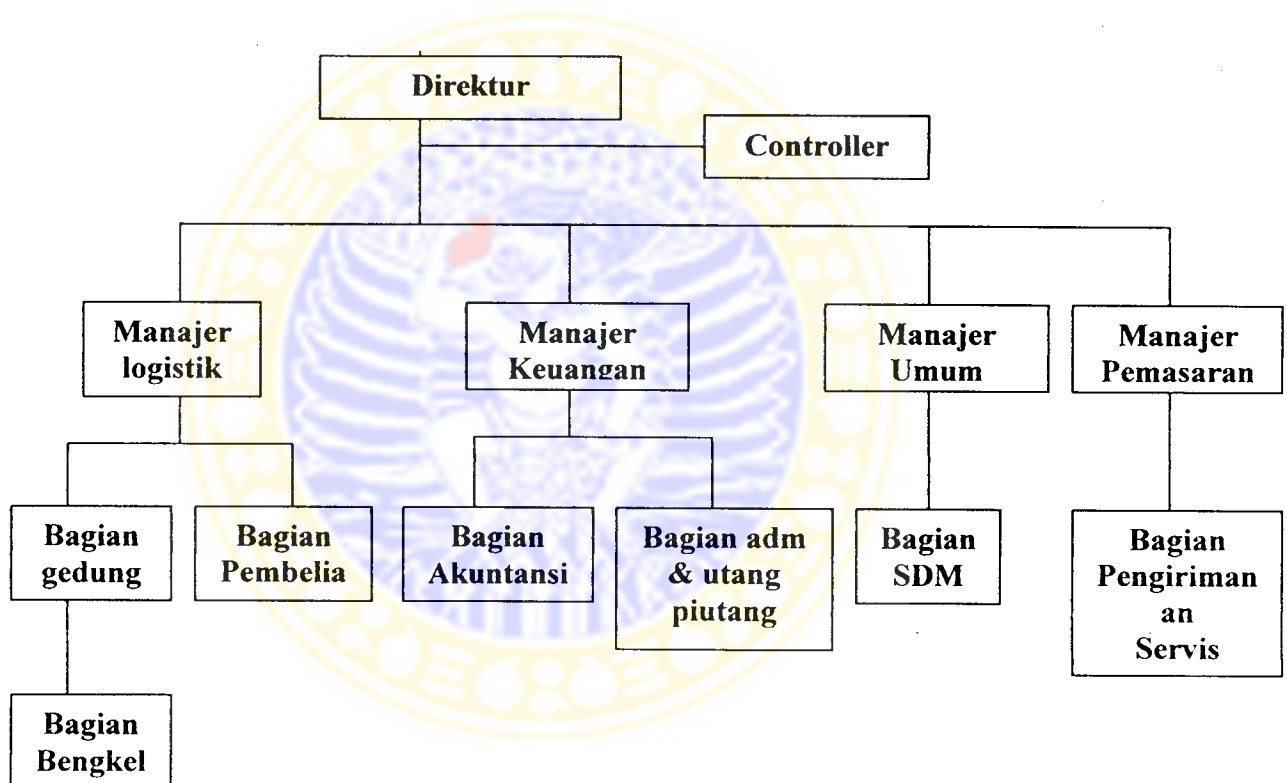
Struktur organisasi bertujuan untuk mengatur individu-individu tersebut sedemikian rupa sehingga dapat dikombinasikan antara keinginan, ambisi, kemampuan serta kecakapan mereka yang terlibat didalamnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara lebih efektif. Bentuk-bentuk struktur organisasi perusahaan yang telah mengalami perubahan yang cukup berarti sampai dengan masa sekarang ini. Dalam suatu organisasi modern, struktur organisasi di tuntut tidak hanya menunjukkan aliran wewenang saja, tetapi juga untuk memungkinkan adanya koordinasi usaha antara semua satuan individu dan jenjang untuk mengambil tindakan yang dapat mencapai waktu tujuan yang bersifat menyeluruh.

Struktur organisasi yang diterapkan oleh PT. Melati berbentuk struktur organisasi garis dan staf, dimana struktur tersebut bertujuan untuk mempertahankan kesatuan pimpinan dan memudahkan dalam pembagian tugas dan wewenang yang terlihat jelas, serta adanya sub bagian dalam memberikan perintah kepada masing-masing karyawan menurut garisnya masing-masing. Sedangkan staf sendiri mempunyai fungsi sebagai pembantu perusahaan dalam aktivitas operasional perusahaan.

Untuk lebih jelasnya, pada gambar 4.1 berikut ini akan terlihat secara Skematis organisasi PT. Melati yang akan digunakan untuk menjelaskan kedudukan dan wewenang seseorang di dalam organisasi.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Melati



Sumber: data intern PT. Melati Surabaya

Adapun diskripsi jabatan tugas dan wewenang pekerjaan masing-masing fungsi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Direktur

- a. Memimpin, mengatur, merencanakan dan mengawasi aktivitas perusahaan secara keseluruhan serta memberi keputusan buat perusahaan.
- b. Mempelajari perkembangan usaha serta menganalisa penyimpangan yang terjadi atas target, dan dimana perlu mengambil tindakan penangkalan.
- c. Mengambil inisiatif dan mempelajari program-program untuk meningkatkan rentabilitas sekaligus menekankan unsur-unsur biaya.
- d. Mengembangkan serta menjalankan rencana usaha serta pemasarannya.
- e. Menggariskan pelaksanaan pengendalian intern sejalan dengan pengawasan.

2. Manajer logistik

- a. Berfungsi sebagai bagian yang menangani segala penyimpangan persediaan, pemeliharaan dan menghitung jumlah persediaan apabila harus segera diadakan pengisian kembali.
- b. Berfungsi sebagai bagian yang memberikan pelayanan langsung kepada *customer* berupa perbaikan *ILR* milik perusahaan *customer*.
- c. Membantu manajer utama untuk menunjang kegiatan *servis* perbaikan sehari-hari.

3. Manajer keuangan

- a. Mengendalikan semua kegiatan proses akuntansi, pembukuan dan laporan keuangan.
- b. Membantu manajer utama dalam melakukan pengelolaan keuangan untuk menunjang kegiatan perusahaan.
- c. Merencanakan kebutuhan anggaran tahunan didasarkan pada rencana kerja tahunan yang disusun oleh manajer dan asisten manajer lainnya.
- d. Menyusun laporan bulanan, triwulanan dan tahunan tentang rencana realisasi anggaran tunai rutin.
- e. Menganalisa atas perkembangan pengeluaran biaya dikaitkan dengan anggaran yang tersedia serta monitoring penyimpangan yang terjadi.
- f. Membukukan pengeluaran untuk kegiatan lembur, pendapatan tambahan dan deklarasi.

4. Manajer umum

- a. Membantu dan memberikan masukan kepada manajer dalam hal pengembangan organisasi dan pembentukan budaya perusahaan.
- b. Mengelola pegawai di lingkungan perusahaan sehingga mampu menunjang sesuai dengan fungsinya didalam organisasi.
- c. Melaksanakan pembinaan tentang Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan dan menyelenggarakan kegiatan pegawai.
- d. Mempersiapkan rekrut dan seleksi pegawai baru.

5. Manajer pemasaran

- a. Mempromosikan jasa-jasa baik yang ada sekarang maupun yang baru.
- b. Mengembangkan program-program kunjungan sekaligus menerapkannya.
- c. Melakukan cross-selling atas jasa-jasa perusahaan.
- d. Memperkokoh dan memperluas kesempatan usaha dalam areanya.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Bagian awal kuesioner penelitian responden diminta untuk mengenai karakteristik demografi responden yang menyangkut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Berikut adalah hasil penelitian yang menyangkut karakteristik demografi tersebut :

4.2.1.1 Distribusi jenis kelamin responden

Berikut adalah distribusi jenis kelamin responden karyawan Melati Surabaya di Surabaya:

Tabel 4.1

Distribusi Jenis Kelamin Karyawan PT Melati Surabaya, 2006

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persen
1.	Laki-laki	50	100
2.	Perempuan	0	0
	Total	50	100

Sumber : Data kuesioner

Tabel menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki – laki dengan persentase 100 %. Seluruh responden yang berjenis kelamin laki – laki ini sesuai sebab karyawan yang diambil adalah karyawan bagian bengkel *Liferaft*, yang menuntut kemampuan kerja laki- laki.

4.2.1.2. Distribusi usia responden

Berikut adalah distribusi usia responden karyawan PT Melati di Surabaya :

Tabel 4.2

Distribusi Usia Karyawan PT Melati Surabaya, 2006

No.	Usia	Frekuensi	Persen
1.	< 20 tahun	1	2
2.	20 - 30 tahun	37	74
3.	31 - 40 tahun	12	24
	Total	50	100

Sumber : Data kuesioner

Tabel menunjukkan bahwa seluruh karyawan PT Melati Surabaya adalah karyawan yang berusia produktif yaitu masih berusia kurang dari 40 tahun. Berdasarkan tabel di atas sebagian besar responden berusia antara 20 sampai dengan 30 dengan persentase 74 %, sedangkan pada usia 31 – 40 tahun sebanyak 24 % dan sisanya yang berusia kurang dari 20 tahun ada 2 %.

4.2.1.3. Distribusi pendidikan terakhir responden

Berikut adalah distribusi pendidikan terakhir yang ditempuh responden :

Tabel 4.3

Distribusi Pendidikan Karyawan PT Melati Surabaya, 2006

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1.	SMU / Sederajat	17	34
2.	Diploma / Sederajat	21	42
3.	Sarjana	12	24
	Total	50	100%

Sumber : Data kuesioner

Tabel menunjukkan bahwa 42 % responden berpendidikan akhir diploma, 34 % berpendidikan akhir SMU atau sederajat dan sisanya sebanyak 24 % adalah sarjana.

4.2.1.4. Distribusi Lama Kerja Responden

Berikut adalah distribusi lama kerja responden :

Tabel 4.4

Distribusi Lama Kerja Karyawan PT Melati Surabaya, 2006

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1.	Kurang dari 5 tahun	36	72
2.	Lebih dari atau sama dengan 5 tahun	14	28
	Total	50	100

Sumber : Data kuesioner

Tabel 4.5
Penentuan Kategori Berdasarkan Nilai Rerata

Interval	Kategori	Keterangan
$1,00 \leq X < 1,80$	1	Sangat rendah
$1,81 \leq X < 2,60$	2	Rendah
$2,61 \leq X < 3,40$	3	Cukup
$3,41 \leq X \leq 4,20$	4	Tinggi
$4,21 \leq X \leq 5,00$	5	Sangat tinggi

Berikut adalah penjelasan dari hasil pengujian tersebut :

1. Motivasi Kerja (X)

Berikut adalah deskripsi jawaban responden pada variabel motivasi kerja :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No.	Sub variabel	Indikator	Persentase Skor jawaban					Mean	Kategori
			1	2	3	4	5		
1.	Kebutuhan Fisiologis	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas di perusahaan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup		22	36	34	8	3.28	Cukup
2.		Saya merasa adanya kesesuaian antara upah lembur dengan pekerjaan yang dibebankan pada saya		10	32	46	12	3.60	Tinggi

3.	Keamanan dan keselamatan kerja	Saya merasa aman dengan adanya helm dan pengecekan peralatan sebelum bekerja	8	50	32	10	3.44	Tinggi
4.		Saya merasa aman terhadap adanya program JAMSOSTEK	12	48	34	6	3.34	Cukup
5.		Perusahaan menjamin pesangon dan kesejahteraan sosial untuk kelangsungan kerja	12	56	24	8	3.28	Cukup
6.		Saya merasa aman terhadap kondisi perusahaan yang stabil saat ini		64	30	6	3.42	Tinggi
7.	Kebutuhan sosial	Saya dan karyawan yang lain saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	2	56	30	12	3.52	Tinggi
8.		Saya merasa adanya saling menghormati dan menghargai antar karyawan	6	40	46	8	3.56	Tinggi
9.		Saya merasa adanya manfaat rekreasi dan jalan sehat yang diselenggarakan oleh perusahaan yang mengikut sertakan anggota keluarga saya	10	48	36	6	3.38	Cukup
10.	Penghargaan	Saya merasa pengalaman yang saya miliki di hargai oleh perusahaan	10	50	28	12	3.42	Tinggi
11.		Saya merasa tingkat pendidikan yang saya miliki dihargai oleh perusahaan	10	42	40	8	3.46	Tinggi
12.	Aktualisasi diri	Saya merasa perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan	14	44	30	12	3.40	Cukup

13.	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berprestasi		12	46	32	10	3.40	Cukup
14.	Saya merasa adanya pengembangan karier yang lebih baik dalam perusahaan		12	46	32	10	3.40	Cukup
15.	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk berkreaitivitas dalam bekerja		14	40	34	12	3.44	Tinggi

Sumber : lampiran

Analisis deskriptif menunjukkan berdasarkan nilai rerata pada masing – masing indikator termasuk dalam kategori cukup dan tinggi. Dari 15 indikator yang ada yang termasuk dalam kategori cukup adalah 7 indikator sedangkan sisanya 8 indikator termasuk dalam kategori tinggi.

Jika dikaji lebih lanjut pada masing – masing sub variabel indikator menunjukkan bahwa indikator kebutuhan fisiologis termasuk dalam kategori tinggi dan cukup. Yang termasuk kategori tinggi adalah pada indikator adanya kesesuaian upah lembur dengan beban pekerjaan dengan nilai *mean* 3,6, sedangkan indikator gaji telah cukup memenuhi kebutuhan hidup termasuk dalam kategori cukup dengan nilai *mean* 3,28.

Sub variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja mempunyai empat indikator. Yang termasuk kategori tinggi adalah pada indikator merasa aman dengan adanya helm dan pengecekan peralatan sebelum bekerja, dan merasa aman dengan kondisi perusahaan yang stabil dengan nilai *mean* masing – masing adalah 3,44 dan

3,42. Sedangkan indikator yang termasuk dalam kategori cukup adalah merasa aman dengan adanya program Jamsostek dan perusahaan menjamin pesangon dan kesejahteraan sosial untuk kelangsungan kerja dengan nilai *mean* masing – masing adalah 3,34 dan 3,28.

Sub variabel kebutuhan sosial mempunyai tiga indikator. Yang termasuk kategori tinggi adalah pada indikator sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa saling menghormati dan menghargai dengan nilai *mean* masing – masing adalah 3,52 dan 3,56. Sedangkan satu indikator lainnya mempunyai nilai *mean* 3,38 yang termasuk kategori cukup adalah pada indikator merasa adanya manfaat rekreasi dan jalan sehat yang diselenggarakan perusahaan.

Sub variabel kebutuhan mempunyai dua indikator dan keduanya termasuk dalam kategori tinggi baik pada pengalaman yang dimiliki dihargai perusahaan dan tingkat pendidikan yang dimiliki dihargai perusahaan dengan nilai *mean* masing – masing adalah 3,42 dan 3,46.

Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai empat indikator, 3 indikator yang termasuk dalam kategori cukup adalah merasa perusahaan memberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berprestasi dan merasa adanya pengembangan karir yang lebih baik dalam perusahaan dengan nilai *mean* semuanya adalah 3,40. Sedangkan satu indikator yang termasuk dalam kategori tinggi adalah perusahaan memberikan kesempatan berkreaitivitas dalam bekerja.

2. Kemampuan Fisik (X_2)

Variabel penelitian kedua adalah kemampuan fisik, yang mempunyai tiga indikator. Berikut adalah jawaban dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner.

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Kemampuan Fisik

No.	Indikator	Skor jawaban					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	Kekuatan olah tubuh sangat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan		22	36	34	8	3.28	Cukup
2.	Kondisi fisik dalam keadaan sehat sangat menentukan cepat atau tidaknya pekerjaan yang dikerjakan		10	32	46	12	3.60	Tinggi
3.	Koordinasi tubuh sangat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan saya		8	50	32	10	3.44	Tinggi

Sumber : lampiran

Hasil penelitian menunjukkan tiga indikator tersebut mempunyai nilai *mean* kategori yang bervariasi. Dua indikator termasuk dalam kategori tinggi sedangkan satu indikator termasuk dalam kategori cukup.

Indikator yang termasuk dalam kategori cukup adalah kekuatan fisik menunjang penyelesaian pekerjaan di kantor dengan nilai *mean* 3,28. Sedangkan indikator yang termasuk dalam kategori tinggi adalah kondisi fisik dalam keadaan *fit* menentukan cepat atau tidaknya pekerjaan yang dikerjakan dan koordinasi tubuh

sangat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai *mean* masing – masing adalah 3,60 dan 3,44.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Variable tergantung adalah kinerja karyawan, yang mempunyai empat indikator. Berikut adalah jawaban dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner.

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Skor jawaban					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan		10	26	60	4	3.58	Tinggi
2.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh perusahaan		12	34	48	6	3.48	Tinggi
3.	Menciptakan suasana kerjasama dengan karyawan yang lain		10	30	56	4	3.54	Tinggi
4.	Dapat dipercaya dalam kehadiran di tempat kerja dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan		6	28	62	4	3.64	Tinggi

Sumber : lampiran

Hasil penelitian menunjukkan empat atau seluruh indikator dari variabel kinerja tersebut mempunyai nilai *mean* kategori tinggi. Dengan hasil ini maka karyawan yang menjadi sampel penelitian memiliki kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan dan menciptakan suasana kerja

yang baik dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan tanggung jawabnya pada pekerjaan

4.3 Analisis Model

4.3.1 Analisis Validitas

Uji validitas internal dilakukan atas item-item pernyataan pada kuisioner yaitu dengan jalan menghitung *corrected item to total correlation*. Hair, Anderson, Black (1998 : 611) menyatakan bahwa analisis ini merupakan analisis konsistensi internal atas *item item* yang digunakan untuk mengukur variabel. *Item* yang dapat dikatakan konsisten secara internal bila item memiliki korelasi dengan skor total $> 0,3$ (Solimun, 2002). Bila lebih besar dari 0,3, maka suatu pernyataan dianggap *valid*. Sebaliknya jika bernilai lebih kecil, maka suatu pernyataan dianggap tidak *valid* dan tidak dapat dilanjutkan untuk proses berikutnya. Berikut adalah uji validitas pada variabel motivasi kerja karyawan. Berikut adalah hasil pengujian validitas pada variabel bebas :

Tabel 4.9
Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja

Item	Koefisien Korelasi	r standar	Keterangan
X1.1	0.5750	0,3	Valid
X1.2	0.5723		Valid
X1.3	0.5631		Valid
X1.4	0.3895		Valid
X1.5	0.4622		Valid
X1.6	0.4862		Valid
X1.7	0.5574		Valid
X1.8	0.6596		Valid
X1.9	0.4588		Valid
X1.10	0.5326		Valid
X1.11	0.4348		Valid
X1.12	0.7126		Valid
X1.13	0.5134		Valid
X1.14	0.6391		Valid
X1.15	0.5699		Valid

Sumber : Lampiran

Tabel menunjukkan bahwa seluruh *item* mempunyai nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,3. Dengan demikian indikator dari variabel motivasi kerja karyawan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan dapat mengukur variabel motivasi kerja karyawan.

Hasil pengujian validitas untuk variabel kemampuan fisik dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.10

Uji Validitas Pada Variabel Kemampuan Fisik

Item	Koefisien Korelasi	r standar	Keterangan
X2.1	0.5152	0,3	Valid
X2.2	0.5512		Valid
X2.3	0.5944		Valid

Sumber : Lampiran

Tabel menunjukkan bahwa seluruh *item* mempunyai nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,3. Dengan demikian indikator dari variabel kemampuan fisik dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan dapat mengukur variabel kemampuan fisik.

Hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan

Item	Koefisien Korelasi	r standar	Keterangan
Y1.1	0.5225	0,3	Valid
Y1.2	0.5935		Valid
Y1.3	0.5049		Valid
Y1.4	0.3374		Valid

Sumber : Lampiran

Tabel menunjukkan bahwa seluruh *item* mempunyai nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,3. Dengan demikian indikator dari variabel kinerja karyawan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan dapat mengukur variabel kinerja karyawan bagian *Liferaft* PT Melati Surabaya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji selanjutnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dilakukan kemantapan dan ketepatannya, yaitu dengan uji reliabilitas. Cara untuk menghitung reliabilitas pengukuran adalah dengan menghitung koefisien realibilitas *Cronbach's Alpha*. Apabila alpha hitung diatas 0,6 menurut Malhotra (1996 : 84) maka dapat disimpulkan bahwa perangkat pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat diandalkan.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha (α)	Kategori
Motivasi kerja	0.8828	Reliabel
Kemampuan fisik	0.7287	Reliabel
Kinerja karyawan	0.7026	Reliabel

Sumber : Lampiran

Tabel menunjukkan nilai *alpha cronbach* seluruh variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 dengan demikian kuesioner untuk seluruh variabel mempunyai konsistensi atau kestabilan yang baik.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam model regresi linier berganda terdapat 3 persyaratan yang harus dipenuhi yaitu :

1. Tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.
2. Varians dari semua kesalahan pengganggu adalah sama (homokedastis).
3. Tidak terjadi otokorelasi antar kesalahan-kesalahan pengganggu (hanya digunakan untuk data yang bersifat *time series*).

4.3.3.1. Pengujian Gejala Multikolinearitas

Uji gejala multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar masing-masing variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai VIF.

Uji gejala multikolinearitas dimaksudkan untuk lebih mengetahui adanya hubungan yang sempurna antar variabel dalam model regresi. Hakim (2001 : 301) menyebutkan angka VIF toleransi untuk terhindar dari gejala multikolinearitas ini antara 1 – 5.

Tabel 4.13

Uji Gejala Multikol Variabel Bebas

Variabel	Collinearity Statistics	Keterangan
	VIF	
Motivasi kerja	1.027	Bebas Multikol
Kemampuan fisik	1.027	Bebas Multikol

Sumber : Lampiran

Hasil pengujian multikol menunjukkan bahwa nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) untuk variabel bebas lebih kecil dari 5, sehingga dapat dikatakan sudah tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara masing-masing variabel bebas tersebut.

4.3.3.2. Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Jika tidak terjadi hubungan antar variabel pengganggu dengan variabel bebas maka tidak terjadi gejala homoskedastis pada model yang digunakan sehingga variabel tergantung benar – benar hanya dijelaskan oleh variabel bebasnya. Gejala heteroskedastisitas ini diketahui dengan menggunakan analisis metode korelasi *Rank Spearman*. Jika nilai signifikansi pada hasil korelasi lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$) maka dapat dikatakan *item* bebas dari gejala heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastis.

Tabel 4.14

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman Variabel Bebas

Variabel	r_s	Signifikansi	Keterangan
Motivasi kerja	-0.008	0.957	Homoskedastis
Kemampuan fisik	0.125	0.386	Homoskedastis

Sumber : Lampiran

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala homoskedastisitas atau tidak terjadi hubungan antara nilai residu / sisa dengan

variabel bebas sehingga variabel tergantung benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebas.

4.3.3.3 Pengujian Gejala Autokorelasi

Oleh karena data yang digunakan adalah data *cross sectional* dan bukan *time series* maka pengujian autokorelasi tidak dilakukan.

4.3.4. Pengujian atau Pembuktian Hipotesis

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS versi 10.01* :

Tabel 4.15
Nilai Koefisien Regresi pada Masing – Masing Variabel

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	Signifikansi	Keterangan
(Constant)	-0.184	-0.473	0.638	Non signifikan
Motivasi	0.545	5.958	0.000	Signifikan
Kemampuan fisik	0.498	6.674	0.000	Signifikan
F hitung			47,68	
Signifikansi F hitung			0,000	
R			0,818	
R ²			0,670	

Sumber : Lampiran

Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,184 + 0.545 X_1 + 0.498 X_2$$

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

1. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah yaitu jika variabel motivasi kerja (X_1) meningkat maka kinerja akan meningkat, dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja juga akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,545 dengan asumsi variabel lain konstan
2. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah yaitu jika variabel kemampuan fisik (X_2) meningkat maka kinerja akan meningkat, dan sebaliknya apabila kemampuan fisik menurun maka kinerja juga akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,498 dengan asumsi variabel lain konstan
3. Jika seluruh variabel konstan maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0.184

4.3.5 Pengujian Hipotesis Pertama (uji F)

Formulasi hipotesis statistik pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan

Sedangkan hipotesis penelitian ini memilih hipotesis alternatif yaitu ada pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Dasar penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan Uji F dapat diketahui dengan cara membandingkan signifikansi F hitung dengan 0,05.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

1. Jika signifikansi F hitung $\leq 0,05$ maka ada pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika signifikansi F hitung $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

Nilai F hitung sebesar 47,680 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi uji F ini lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh bersama-sama variabel variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan bagian *Liferaft* PT Melati Surabaya. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.

Koefisien korelasi berganda (R) = 0,818 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiono (1998 : 261) korelasi antara 0,800 sampai dengan 0,999 termasuk dalam kategori sangat kuat.

Koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R squared* = 0,670, berarti secara bersama-sama 67 perubahan variabel terikat (Y) yaitu kinerja disebabkan oleh

variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik. Sedangkan sisanya yaitu 33 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

4.3.6. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Setelah dipastikan dengan menggunakan uji F ada pengaruh secara bersama – sama maka dilakukan pengujian secara parsial dengan uji t. Karena dimungkinkan meskipun ada pengaruh secara bersama – sama, bisa jadi ada variabel yang tidak berpengaruh secara parsial. Kreteria penerimaan dan penolakan hipotesis parsial dengan uji t adalah :

1. Jika tingkat signifikansi \leq *level of significant* $\alpha = 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial atau maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika tingkat signifikansi $>$ *level of significant* $\alpha = 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial atau maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 5,958 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Oleh karena tingkat signifikansi ini kurang dari 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja
2. Nilai t_{hitung} variabel kemampuan fisik (X_2) sebesar 6,674 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Oleh karena tingkat signifikansi ini kurang dari 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan variabel kemampuan fisik terhadap kinerja

4.3.7. Pengaruh Dominan

Setelah dipastikan seluruh variabel bebas berpengaruh secara parsial maka untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis kedua bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah kemampuan fisik maka dapat diketahui dari nilai beta. Berikut adalah tabel selengkapnya untuk mengetahui urutan pengaruh dominan.

Tabel 4.16

Urutan Variabel yang Berpengaruh Dominan

Variabel	Beta	Ranking pengaruh
Motivasi	0,506	2
Kemampuan fisik	0,567	1

Sumber : Lampiran

Berdasarkan nilai beta dapat diketahui bahwa variabel kemampuan fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan dengan nilai beta 0,567.

4.4. Pembahasan

Analisis deskriptif menunjukkan dari 15 indikator yang ada yang termasuk dalam kategori cukup adalah 7 indikator sedangkan sisanya 8 indikator termasuk dalam kategori tinggi. Indikator kebutuhan fisiologis ada termasuk dalam kategori tinggi dan cukup. Yang termasuk kategori tinggi adalah pada indikator adanya kesesuaian upah lembur dengan beban pekerjaan dengan nilai *mean* 3,6, sedangkan indikator gaji telah cukup memenuhi kebutuhan hidup termasuk dalam kategori

cukup dengan nilai *mean* 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang memperhatikan gaji karyawan kejadian seperti ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan yang dapat berakibat dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Sub variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja mempunyai empat indikator. Yang termasuk kategori tinggi adalah pada indikator merasa aman dengan adanya helm dan pengecekan peralatan sebelum bekerja, dan merasa aman dengan kondisi perusahaan yang stabil dengan nilai *mean* masing – masing adalah 3,44 dan 3,42. Sedangkan indikator yang termasuk dalam kategori cukup adalah merasa aman dengan adanya program Jamsostek dan perusahaan menjamin pesangon dan kesejahteraan sosial untuk kelangsungan kerja dengan nilai *mean* masing – masing adalah 3,34 dan 3,28. Ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasa ada manfaat dari program Jamsostek dan perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Sub variabel kebutuhan sosial mempunyai tiga indikator. Yang termasuk kategori tinggi adalah pada indikator sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa saling menghormati dan menghargai dengan nilai *mean* masing – masing adalah 3,52 dan 3,56. Sedangkan satu indikator lainnya mempunyai nilai *mean* 3,38 yang termasuk kategori cukup adalah pada indikator merasa adanya manfaat rekreasi dan jalan sehat yang diselenggarakan perusahaan. Hal ini menunjukkan iklim sosial di perusahaan bagus namun perlu ditingkatkan program rekreasi untuk menunjang hal tersebut.

Sub variabel kebutuhan penghargaan mempunyai dua indikator dan keduanya termasuk dalam kategori tinggi baik pada pengalaman yang dimiliki dihargai perusahaan dan tingkat pendidikan yang dimiliki dihargai perusahaan dengan nilai *mean* masing – masing adalah 3,42 dan 3,46. Ini sesuai dengan kebutuhan perusahaan bahwa kemampuan sangat dominan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai empat indikator, 3 indikator yang termasuk dalam kategori cukup adalah merasa perusahaan memberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berprestasi dan merasa adanya pengembangan karir yang lebih baik dalam perusahaan dengan nilai *mean* semuanya adalah 3,40. Sedangkan satu indikator yang termasuk dalam kategori tinggi adalah perusahaan memberikan kesempatan berkeaktifitas dalam bekerja. Perusahaan di sini kurang memberikan kebebasan terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan perusahaan lebih mengoptimalkan waktu kerja.

Hasil penelitian tentang kemampuan fisik menunjukkan tiga indikator tersebut mempunyai nilai *mean* kategori yang bervariasi. Dua indikator termasuk dalam kategori tinggi sedangkan satu indikator termasuk dalam kategori cukup. Indikator yang termasuk dalam kategori cukup adalah kekuatan fisik menunjang penyelesaian pekerjaan di kantor dengan nilai *mean* 3,28. Sedangkan indikator yang termasuk dalam kategori tinggi adalah kondisi fisik dalam keadaan *fit* menentukan cepat atau tidaknya pekerjaan yang dikerjakan dan koordinasi tubuh sangat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai *mean* masing – masing adalah 3,60 dan

3,44. Hal ini menunjukkan kemampuan sangat diperlukan dalam operasional perusahaan meskipun kekuatan fisik menempati kategori cukup.

Hasil penelitian tentang kinerja menunjukkan empat atau seluruh indikator dari variabel kinerja tersebut mempunyai nilai *mean* kategori tinggi. Dengan hasil ini maka karyawan yang menjadi sampel penelitian memiliki kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan dan menciptakan suasana kerja yang baik dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan tanggung jawabnya pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan-kebijakan yang ditetapkan perusahaan telah mencapai sasaran dan perlu dipertahankan.

Hasil penelitian uji F dan uji t menunjukkan ada pengaruh bersama-sama variabel variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan bagian *Liferaft* PT Melati Surabaya dengan nilai F hitung sebesar 47,680 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Besarnya koefisien korelasi berganda (R) = 0,818 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dalam kondisi di lapangan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan kemampuan yang memadai selain juga didukung dengan motivasi yang cukup tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R squared* = 0,670, berarti secara bersama-sama 67 perubahan variabel terikat (Y) yaitu kinerja disebabkan oleh variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik.

Sedangkan sisanya yaitu 33 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Hasil penelitian menegaskan bahwa motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu. Motivasi dan kemampuan adalah saling berhubungan. Jadi, bila salah satu faktor rendah maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor lainnya tinggi. Sehingga hal ini menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk memahaminya. Untuk itu perusahaan perlu mengadakan evaluasi secara berkala untuk mengetahui kondisi karyawan dalam usaha mempertahankan standar yang ada dan meningkatkan kinerja.

Menurut Robbins (1998:189) kinerja karyawan adalah sebagai suatu fungsi hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan. Sehingga kinerja seseorang tergantung dari pada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melaksanakannya. Hal senada dikemukakan oleh Gomez, Balkin dan Cardy (1995:276) bahwa kemampuan dan motivasi adalah dua faktor penting dalam menghasilkan suatu kinerja. Mangkunegara (2000:67) juga mengatakan hal yang sama "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)". Sehingga, seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah walaupun motivasinya tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang mempunyai kemampuan tinggi tetapi motivasinya rendah juga akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Pengujian secara parsial menunjang bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 5,958 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$) dan ada pengaruh variabel kemampuan fisik (X_2) dengan nilai t hitung sebesar 6,674 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$).

Berdasarkan pengujian parsial juga diperoleh bahwa variabel kemampuan fisik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan fisik sangat dibutuhkan di perusahaan Liferaft Melati Surabaya, sebab perusahaan tersebut bergerak di bidang penyediaan jasa perbaikan perahu karet darurat yang merupakan kelengkapan dari setiap kapal, selain itu PT. Melati juga dapat memperbaiki mesin, radar, dan anjungan kapal, apalagi bagian yang diteliti adalah pada bagian liferaft yang membutuhkan kemampuan fisik secara mutlak. Kemampuan fisik penting untuk mengatur perilaku dalam perusahaan. Kemampuan akan menentukan kinerja maksimal yang akan dicapai oleh setiap karyawan, dan efektivitas suatu perusahaan secara keseluruhan tergantung daripada kinerja maksimal dari seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini jika dilihat dengan keadaan di lapangan memang sangat relevan.

Meskipun menurut Robbins (1998:46) kemampuan terbentuk dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Dalam hal ini adalah kemampuan berpikir yang dimiliki seseorang, dan kemampuan intelektual ini lebih menuntut kecerdasan, pemikiran dan penalaran seseorang. Tujuh dimensi pembentuk kemampuan intelektual yaitu kecerdasan numeris, pemahaman lisan,

kecepatan pemahaman, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat. Sedangkan kemampuan fisik menurut Robbins (1998:4849) memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan. Kemampuan tersebut diperlukan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan bakat serupa. Sembilan dimensi itu adalah faktor kekuatan (kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, kekuatan maksimum), faktor keluwesan (keluwesan tertentu, keluwesan dinamis), faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina). Namun dalam penelitian ini pengukuran kemampuan hanya berdasarkan kemampuan fisik, karena kemampuan yang diperlukan adalah kemampuan pekerja di bagian *Liferaft* menuntut kekuatan (kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, kekuatan maksimum), keluwesan (keluwesan tertentu, keluwesan dinamis), faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina) seseorang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh bersama-sama variabel variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan bagian *Liferaft* PT Melati Surabaya dengan nilai F hitung sebesar 47,680 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Besarnya koefisien korelasi berganda (R) = 0,818 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared = 0,670, berarti secara bersama-sama 67 perubahan variabel terikat (Y) yaitu kinerja disebabkan oleh variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik. Sedangkan sisanya yaitu 33 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh parsial variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 5,958 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$) dan ada pengaruh variabel kemampuan fisik (X_2) dengan nilai t hitung sebesar 6,674 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$).

Berdasarkan nilai beta diketahui bahwa variabel kemampuan fisik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian kedua diterima kebenarannya

5.2. Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Karena hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh bersama-sama variabel variabel motivasi kerja dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan maka disarankan kepada pihak perusahaan agar tetap mempertahankan kebijakan yang ada sekarang.
2. Kemampuan fisik merupakan hal yang penting dari hasil penelitian, untuk itu pihak perusahaan sebaiknya menjaga kemampuan fisik karyawan dengan memberikan fasilitas yang dapat menunjang kemampuan fisik tersebut misalnya:
 - A. Dengan menyediakan makan siang yang bergizi
 - B. Memberikan sarana latihan olahraga yang dapat menyegarkan kondisi fisik serta stamina pekerja
 - C. Meningkatkan frekuensi pelaksanaan olahraga secara rutin
 - D. Menciptakan lingkungan kerja yang menunjang hal tersebut dengan penciptaan sanitasi yang baik
3. Untuk memelihara kemampuan fisik faktor yang juga perlu dijaga adalah motivasi. Perusahaan perlu memberikan motivasi pada karyawan, sebab

kemampuan fisik yang baik jika tidak didukung memberikan motivasi menjadi kurang maksimal. Pemberian motivasi kerja dapat dipenuhi dengan:

- A. Membina komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan.
- B. Penetapan standar gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- C. Meningkatkan pemahaman karyawan terhadap program Jamsostek dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1986. *Manajemen Produksi* (Perencanaan Sistem Produksi). Penerbit : BPFE. Yogyakarta.
- Algifari. 2000. *Analisis Statistik Untuk Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Penerbit : Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad , Moch. 1990. *Psikologi Industri Seni Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Liberty. Yogyakarta.
- Dessler. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. Prentice Hall, Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit : Andi Offset. Yogyakarta.
- Hagemann, Gisela. 1993. *Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Handoko, T, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE – UGM.
- Hasibuan. Malayu. S, P. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo. Husnan. 1995. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Penerbit : Fakultas Ekonomi Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Johns, Gary. 1996. *Organizational Behaviour*. Fourth Edition. New York : Harper Collins Publisher.
- Kreitner and Kinicki, 1995. *Organizational Behaviour*, Second Edition. Boston : Richard D and Irwin. Inc.
- Leslie Kren, 1997. *The Role of Accounting Information in Organizational Control : the state of art*, University of Wisconsin – Milwaukee, American Accounting Association

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, AS. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Gunung Agung.
- Mondy, R. Wayne, Noe, Robert M, Premeaux, Shane R, 1992. *Human Resources Management*, 5th. Edition, New Jersey : Allyn and Bacon.
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Penerbit PT. Ghalia Indonesia.
- Robert I Ticker, 1994. *International Corporate Gavernance, Text, Reading, and Case*, Prentice Hall, Singapore
- Robbins, Stephen, P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. PT. Preshalindo. Jakarta.
- Sarwoto. 1986. *Dasar – Dasar Organisasi Manajemen*. Cetakan Keempat. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi.
- Singarimbun, Effendi. 1995. *Manajemen Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Singodimedjo, Markum. Nusron, Muhammad. 2000. *Human Resources Management*.
- Solimun, M. S. 2005. *Multivariate Analysis (Structural Equation Modelling, Lisrel dan Amos)*. Fakultas MIPA dan Pasca Sarjana. Universitas Negeri Malang.
- Stoner, James, AF. R, Edward, Freeman, Daniel, R, Gilbert. 1996. *Manajemen*. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa Alexander Sindoro. PT. Preshalindo. Jakarta.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Tarsito. Bandung.



Lampiran 1

Kuesioner

Kuesioner

Sebelumnya terimakasih untuk kesempatan dan waktu yang disediakan untuk membantu mengisi kuesioner ini. Pertanyaan ini akan digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang harus dilakukan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dari Universitas Airlangga, oleh karena itu diharapkan saudara dalam mengisi lembar kuesioner berdasarkan keadaan yang sebenarnya. Atas bantuan dan kesediaan saudara sekali lagi saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk pengisian

1. Pada bagian A berikut, Bapak/ibu/Saudara – I cukup mengisi kolom yang tersedia kecuali nama responden.
2. Pada bagian B berikut, Bapak/Ibu/Saudara – I memilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara – i paling tepat. Kemudian berilah tanda silang (X) dan koreksi jawaban anda jika terjadi kesalahan.

A. Identifikasi Responden / Karyawan

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan terakhir :
5. Masa kerja :

Kuisisioner Motivasi dan Kemampuan Fisik

A. Kebutuhan fisiologis

- 1) Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas di perusahaan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju

- 2) Saya merasa adanya kesesuaian antara upah lembur dengan pekerjaan yang dibebankan pada saya
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju

B. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja

- 1) Saya merasa aman dengan adanya helm dan pengecekan peralatan sebelum bekerja
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju
- 2) Saya merasa aman terhadap adanya program JAMSOSTEK
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju
- 3) Perusahaan menjamin pesangon dan kesejahteraan sosial untuk kelangsungan kerja anda sebagai karyawan?
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju

- 4) Saya merasa aman terhadap kondisi perusahaan yang stabil saat ini
- (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju

C. Kebutuhan sosial

- 1) Saya dan karyawan yang lain saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju
- 2) Saya merasa adanya saling menghormati dan menghargai antar karyawan
- (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju

3) Saya merasa adanya manfaat rekreasi dan jalan sehat yang diselenggarakan oleh perusahaan yang mengikut sertakan anggota keluarga saya

(1) Sangat tidak setuju

(2) Tidak setuju

(3) Ragu-ragu

(4) Setuju

(5) Sangat setuju

D. Kebutuhan penghargaan

1) Saya merasa pengalaman yang saya miliki di hargai oleh perusahaan

(1) Sangat tidak setuju

(2) Tidak setuju

(3) Ragu-ragu

(4) Setuju

(5) Sangat setuju

2) Saya merasa tingkat pendidikan yang saya miliki di hargai oleh perusahaan

(1) Sangat tidak setuju

(2) Tidak setuju

(3) Ragu-ragu

(4) Setuju

(5) Sangat setuju

E. Kebutuhan aktualisasi diri

- 1) Saya merasa perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju
- 2) Saya merasa perusahaan akan memberi kesempatan pada karyawan untuk berprestasi
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju
- 3) Saya merasa adanya pengembangan karier yang lebih baik dalam perusahaan
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju

4) Saya merasa perusahaan menghargai kreativitas yang saya miliki

(1) Sangat tidak setuju

(2) Tidak setuju

(3) Ragu-ragu

(4) Setuju

(5) Sangat setuju

F. Kemampuan Fisik

1) Kekuatan olah tubuh sangat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan

(1) Sangat tidak setuju

(2) Tidak setuju

(3) Ragu-ragu

(4) Setuju

(5) Sangat setuju

2) Kondisi fisik yang sehat sangat menentukan cepat atau tidaknya pekerjaan yang dikerjakan

(1) Sangat tidak setuju

(2) Tidak setuju

(3) Ragu-ragu

(4) Setuju

(5) Sangat setuju

3) Koordinasi tubuh sangat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan saya

(1) Sangat tidak setuju

(2) Tidak setuju

(3) Ragu-ragu

(4) Setuju

(5) Sangat setuju



Nama Karyawan :

**DAFTAR PERTANYAAN
KINERJA KARYAWAN (Y)**

- 1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju

- 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh perusahaan
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu
 - (4) Setuju
 - (5) Sangat setuju

- 3) Menciptakan suasana kerjasama dengan karyawan yang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam perusahaan
 - (1) Sangat tidak setuju
 - (2) Tidak setuju
 - (3) Ragu-ragu

(4) Setuju

(5) Sangat setuju

4) Dapat dipercaya dalam kehadiran ditempat kerja dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan

(1) Sangat tidak setuju

(2) Tidak setuju

(3) Ragu-ragu

(4) Setuju

(5) Sangat setuju





Identifikasi Karyawan					
No.Res	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja
1	Ridwan	Pria	25	Diploma	3 th
2	Budi S.	Pria	20	STM	2 th
3	Djoko Poernomo	Pria	35	S-1	6 th
4	Hendrody	Pria	31	S-1	5 th
5	Ari Laksana	Pria	19	STM	1,5 th
6	Rony	Pria	22	STM	2 th
7	Eka Budi Cahaya	Pria	29	Diploma	2,5 th
8	Setyadarma	Pria	27	S-1	3 th
9	Reza	Pria	27	Diploma	3 th
10	Kadek	Pria	32	S-1	4 th
11	Imam	Pria	25	Diploma	3 th
12	Dwi Laksonc	Pria	23	STM	2 th
13	Soeparman	Pria	33	S-1	4,5 th
14	Suryadi	Pria	20	STM	1 th
15	Soleh	Pria	32	S-1	3,5 th
16	Iwan	Pria	28	Diploma	3 th
17	Kardjono	Pria	32	S-1	5,5 th
18	M. Rokhim	Pria	33	STM	2 th
19	Soadji	Pria	34	S-1	5 th
20	Rizki	Pria	22	STM	2 th
21	Ruslan	Pria	27	Diploma	3 th
22	Rusdy	Pria	23	STM	2,5 th
23	Nyoman	Pria	24	STM	2 th
24	Fathurrohman	Pria	28	Diploma	3,5 th
25	Gojali	Pria	29	Diploma	3 th
26	Jumiat	Pria	34	Diploma	3 th
27	Gondo	Pria	36	S-1	4 th
28	Santoso	Pria	20	STM	1 th
29	Sukiman	Pria	27	Diploma	2,5 th
30	Taufik	Pria	22	STM	2 th
31	Dayat	Pria	27	Diploma	3 th
32	Noval	Pria	25	Diploma	2,5 th
33	Achmad	Pria	20	STM	1 th
34	Iskandar	Pria	20	STM	1,5 th
35	Agus	Pria	23	STM	2 th
36	Surahmat	Pria	24	STM	2 th
37	Slamet	Pria	21	STM	1 th
38	Irfan	Pria	24	STM	3 th
39	Nanang Hidayat	Pria	23	STM	2 th
40	Anas	Pria	26	S-1	4 th
41	Fitrah	Pria	27	S-1	2 th
42	Pambudi	Pria	25	STM	1,5 th
43	Tri	Pria	24	STM	2 th
44	Bagaskoro	Pria	24	STM	1 th
45	Rachmat	Pria	23	Diploma	3 th
46	Deny	Pria	21	STM	1 th
47	Moelyono	Pria	35	S-1	4 th
48	Hendra	Pria	34	Diploma	2 th
49	Edi	Pria	21	STM	2 th
50	Priyo	Pria	20	STM	2 th

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

No.	gender	usia	pddk	ms kerja	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x2.1	x2.2	x2.3	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	x1rata	x2rata	yrata		
1	1	2	2	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3.4	3.67	5		
2	1	2	1	1	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4.13	4.33	4.25		
3	1	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3.4	3.67	3.5		
4	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3.07	2	2.5		
5	1	1	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3.53	3.67	3.5		
6	1	2	1	1	2	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3.67	4	3.75		
7	1	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3.67	4	3.75		
8	1	2	3	1	5	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.07	4	4		
9	1	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3.4	2.33	2.75		
10	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3.07	4	3.5		
11	1	2	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3.93	3.67	3.75		
12	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2.93	3.33	3		
13	1	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.8	4	4		
14	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3.13	4.67	4		
15	1	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3.07	3.67	3.25		
16	1	2	2	1	2	5	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	5	4	4	3	4	4	3.47	4	3.75		
17	1	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.13	4	3.5		
18	1	3	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3.67	3.67	3.5		
19	1	3	3	2	3	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	2	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3.87	4	4		
20	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3.13	3.67	3.5		
21	1	2	2	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3.33	3.67	3.5		
22	1	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	3.53	4	3.75	
23	1	2	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3.53	4.33	3		
24	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	3.73	4.33	4		
25	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3.33	4		
26	1	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3.27	4.33	3.75		
27	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3.5		
28	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.07	4	4	
29	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3.13	4	3.5		
30	1	2	1	1	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3.67	3.75		
31	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3.13	3.33	3.25		
32	1	2	2	2	4	4	5	3	3	5	5	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3.67	4	3.75		
33	1	2	2	1	5	5	3	3	3	3	4	4	2	2	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3.8	4	4		
34	1	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3.27	3.67	3.5		
35	1	2	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3.67	3.67	3.5		
36	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	4	3	3	4	4	2.33	5	3.5		
37	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3.67	3.67	3.5		
38	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2.33	2.5		
39	1	2	2	1	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4.27	3.67	4		
40	1	2	3	1	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3.73	5	4		
41	1	2	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3.2	3.33	3.25		
42	1	2	1	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3.4	3.67	3.5		
43	1	2	1	1	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3.2	3	3		
44	1	2	1	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	5	4	3	4	4	4	3.4	4	3.75		
45	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3.67	3.25		
46	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3.67	3	
47	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	4	2	4	2	4	2.87	4.33	3		
48	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2.33	3.67	3		
49	1	2	1	1	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2.4	2.33	2.25		
50	1	2	1	1	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3.67	4.67	5		



Lampiran 3
Data Hasil Uji Statistik

Frequencies

Frequency Table

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	50	100.0	100.0	100.0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 tahun	1	2.0	2.0	2.0
20 - 30 tahun	37	74.0	74.0	76.0
31 - 40 tahun	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU atau sederajat	17	34.0	34.0	34.0
Diploma	21	42.0	42.0	76.0
Sarjana	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 5 tahun	36	72.0	72.0	72.0
Lebih dari atau sama dengan 5 tahun	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	22.0	22.0	22.0
	3	18	36.0	36.0	58.0
	4	17	34.0	34.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	16	32.0	32.0	42.0
	4	23	46.0	46.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	25	50.0	50.0	58.0
	4	16	32.0	32.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	24	48.0	48.0	60.0
	4	17	34.0	34.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	28	56.0	56.0	68.0
	4	12	24.0	24.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	64.0	64.0	64.0
	4	15	30.0	30.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	28	56.0	56.0	58.0
	4	15	30.0	30.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	20	40.0	40.0	46.0
	4	23	46.0	46.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	24	48.0	48.0	58.0
	4	18	36.0	36.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	25	50.0	50.0	60.0
	4	14	28.0	28.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	21	42.0	42.0	52.0
	4	20	40.0	40.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.0	14.0	14.0
	3	22	44.0	44.0	58.0
	4	15	30.0	30.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	23	46.0	46.0	58.0
	4	16	32.0	32.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	23	46.0	46.0	58.0
	4	16	32.0	32.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.0	14.0	14.0
	3	20	40.0	40.0	54.0
	4	17	34.0	34.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	17	34.0	34.0	44.0
	4	23	46.0	46.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	6	12.0	12.0	18.0
	4	33	66.0	66.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	11	22.0	22.0	26.0
	4	30	60.0	60.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	13	26.0	26.0	36.0
	4	30	60.0	60.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	17	34.0	34.0	46.0
	4	24	48.0	48.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	15	30.0	30.0	40.0
	4	28	56.0	56.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	14	28.0	28.0	34.0
	4	31	62.0	62.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	50	2	5	3.28	.90
X1.2	50	2	5	3.60	.83
X1.3	50	2	5	3.44	.79
X1.4	50	2	5	3.34	.77
X1.5	50	2	5	3.28	.78
X1.6	50	3	5	3.42	.61
X1.7	50	2	5	3.52	.74
X1.8	50	2	5	3.56	.73
X1.9	50	2	5	3.38	.75
X1.10	50	2	5	3.42	.84
X1.11	50	2	5	3.46	.79
X1.12	50	2	5	3.40	.88
X1.13	50	2	5	3.40	.83
X1.14	50	2	5	3.40	.83
X1.15	50	2	5	3.44	.88
X2.1	50	2	5	3.56	.81
X2.2	50	2	5	3.92	.72
X2.3	50	2	5	3.84	.71
Y1.1	50	2	5	3.58	.73
Y1.2	50	2	5	3.48	.79
Y1.3	50	2	5	3.54	.73
Y1.4	50	2	5	3.64	.66
Valid N (listwise)	50				

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1	10.6600	2.7188	.5225	.6170
Y1.2	10.7600	2.4310	.5935	.5667
Y1.3	10.7000	2.7449	.5049	.6281
Y1.4	10.6000	3.2653	.3374	.7211

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0 N of Items = 4

Alpha = .7026

Reliability

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	48.0600	46.7106	.5750	.8740
X1.2	47.7400	47.3800	.5723	.8740
X1.3	47.9000	47.8878	.5631	.8745
X1.4	48.0000	49.7959	.3895	.8818
X1.5	48.0600	48.9555	.4622	.8788
X1.6	47.9200	50.0751	.4862	.8780
X1.7	47.8200	48.3955	.5574	.8749
X1.8	47.7800	47.4404	.6596	.8707
X1.9	47.9600	49.2229	.4588	.8789
X1.10	47.9200	47.7894	.5326	.8759
X1.11	47.8800	49.2098	.4348	.8800
X1.12	47.9400	45.4045	.7126	.8671
X1.13	47.9400	48.0167	.5134	.8767
X1.14	47.9400	46.6698	.6391	.8709
X1.15	47.9000	46.9490	.5699	.8742

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 15

Alpha = .8828

Reliability

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	7.7600	1.5739	.5152	.6929
X2.2	7.4000	1.7143	.5512	.6419
X2.3	7.4800	1.6833	.5944	.5936

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0 N of Items = 3
Alpha = .7287

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan fisik, ^a Motivasi		Enter

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.670	.656	.3116

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan fisik, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.257	2	4.629	47.680	.000 ^a
	Residual	4.563	47	9.708E-02		
	Total	13.820	49			

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan fisik, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.184	.388		-.473	.638					
	Motivasi	.545	.091	.506	5.958	.000	.597	.656	.499	.974	1.02
	Kemampuan fisik	.498	.075	.567	6.674	.000	.648	.698	.559	.974	1.02

a. Dependent Variable: Kinerja



Uji Heterokedastisitas

Nonparametric Correlations

Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi	Kemampuan fisik
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.008	.125
		Sig. (2-tailed)	.	.957	.386
		N	50	50	50
Motivasi		Correlation Coefficient	-.008	1.000	.229
		Sig. (2-tailed)	.957	.	.110
		N	50	50	50
Kemampuan fisik		Correlation Coefficient	.125	.229	1.000
		Sig. (2-tailed)	.386	.110	.
		N	50	50	50