

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER(TAPM)

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. INDOTIRTA SUAKA DI PULAU BULAN



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen

Disusun Oleh:

Jan Marhusa Pakpahan
NIM. 015583058

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
2010**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul

“Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

PT. Indotirta Suaka di Pulau Bulan”

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi administrasi akademik.

Batam, 19 Desember 2010

Yang menyatakan,



(Jan Marhusa Pakpahan)
NIM. 015583058

LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan PT. Indotirta Suaka di Pulau Bulan

Penyusun TAPM : Jan Marhusa Pakpahan

NIM : 015583058

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Minggu, 19 Desember 2010

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. DR. Moeljadi, M.Si, M.Sc.
NIP.195307271979031005



Surachman Dimyati, Ph.D
NIP.195112081976031004

Mengetahui:

Ketua Bidang
Program Magister Manajemen,

Direktur Program
Pascasarjana,



Drs. C. Supartomo, M.Si
NIP.195210221982031002




Sucati, Ph.D
NIP.195202131985032001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Jan Marhusa Pakpahan

NIM : 015583058

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Produktivitas
Karyawan pada Perusahaan PT. Indotirta Suaka di Pulau Bulan

Telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

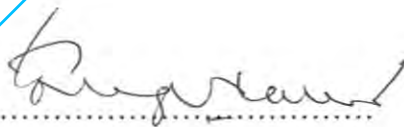
Hari / Tanggal : Minggu, 19 Desember 2010

Waktu : 12.30.00 - 14.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji

: 

Drs. C. Supartomo, M.Si

Penguji Ahli

: 

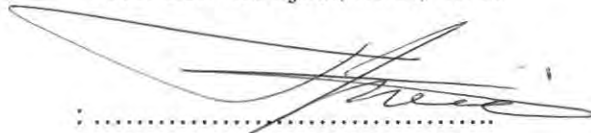
DR. Mahyus Ekananda Sitompul, MM, MSE

Pembimbing I

: 

Prof. DR. Moeljadi, M.Si, M.Sc

Pembimbing II

: 

Surachman Dimiyati, Ph.D

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah Bapak Yang Mahakuasa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Suciati, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Bapak Paken Pandiangan, S.Si, M.Si, selaku Kepala UPBJJ-UT Batam;
3. Bapak Prof. DR. Mochjadi, M.Si, M.Sc, selaku pembimbing I dan Bapak Surachman Dimiyati, Ph.D, selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Bapak Drs. C. Supartomo, M.Si, selaku Ketua Bidang Program Magister Manajemen PPs UT;
5. Bapak Pimpinan perusahaan PT. Indotirta Suaka dan Staff, yang telah banyak membantu penulis dalam menelusuri data-data dan pengumpulan data di lapangan;
6. Bapak Albert Gamot Malau, S.Si, M.Si, Teguh Imam Santoso, Bernard Manurung dan semua rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan namanya

satu persatu, yang telah menjadi tempat untuk berdiskusi dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian ini, sehingga TAPM ini dapat diselesaikan dengan baik;

7. Ibunda Basaria Sihombing dan Ayahanda St.Hinsa Pakpahan(alm) yang penulis sayangi, yang telah melahirkan, membesarkan dengan penuh kesabaran, serta doanya selalu mengiringi setiap langkah penulis;
8. Istriku Rospita Pangaribuan, dan anak-anakku: Yessicamay M.E Pakpahan, Cinthia Pakpahan, Glan Vinarito Pakpahan dan Aurasisilia Mardika Pakpahan yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral.

Akhir kata, saya mengharapkan kiranya Allah Bapak Yang Mahakuasa, berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini memberi manfaat bagi pengembangan ilmu.

Batam, 19 Desember 2010

Penulis,

Jan Marhusa Pakpahan
NIM. 015583058

Daftar Isi

	Halaman
Abstrak.....	i
Lembaran Persetujuan.....	iii
Lembaran Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 13
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Berpikir.....	32
D. Definisi Operasional.....	34

E. Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Desain Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel.....	43
C. Instrumen Penelitian.....	44
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	47
E. Pengujian Instrumen.....	48
F. Metode Analisis Data.....	53
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Data Umum dan Responden	59
1. Gambaran Umum PT.Indotirta Suaka.....	59
2. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	60
3. Lokasi Perusahaan.....	60
4. Hasil Produksi.....	61
5. Tenaga Kerja.....	61
6. Karakteristik Responden.....	63
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
1. Variabel Kebutuhan Fisiologi.....	65
2. Variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan.....	66
3. Variabel Kebutuhan Sosial.....	67
4. Variabel Kebutuhan Penghargaan.....	68
5. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	69

6. Variabel Produktivitas Karyawan.....	70
C. Asumsi Klasik.....	72
1. Uji Normalitas Data.....	72
2. Uji Non- Heteroskedastisitas.....	75
3. Uji Autokorelasi.....	76
4. Uji Multikolonieritas.....	77
D. Pengujian Hipotesis.....	79
1. Hipotesa 1 – Uji F.....	79
2. Hipotesa 2 – Uji t.....	81
F. Interpretasi Hasil Uji Regresi Berganda.....	83
1. Pengujian Korelasi.....	83
2. Pengujian Regresi Berganda.....	85
G. Pembahasan.....	91
1. Pengaruh Variabel Kebutuhan Fisiologi terhadap Produktivitas Karyawan.....	91
2. Pengaruh Variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan terhadap Produktivitas Karyawan.....	95
3. Pengaruh Variabel Kebutuhan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan.....	99
4. Pengaruh Variabel Kebutuhan Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja.....	101
5. Pengaruh Variabel Kebutuhan Aktualisasi diri terhadap Produktivitas Karyawan.....	104

6. Pengaruh Faktor Kebutuhan:Fisiologi,Keamanan dan Keselamatan Sosial,Pengharapan,Aktualisasi diri Terhadap Produktivitas Karyawan dan Faktor mana yang dominan.....	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
A.Kesimpulan.....	111
B. Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	115
LAMPIRAN	

UNIVERSITAS TERBUKA

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Kematian Ternak Babi.....	4
Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Produksi PT.Indotirta Suaka.....	6
Tabel 2.1 Sudut Pandang Manajerial Terhadap Teori Motivasi.....	15
Tabel 3.1 Populasi	43
Tabel 3.2 Sampel Karyawan Produksi.....	44
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Penelitian.....	45
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran Kuesioner	46
Tabel 3.5 Perhitungan Validitas Kuesioner Kebutuhan Fisiologi.....	49
Tabel 3.6 Perhitungan Validitas Kuesioner Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan.....	49
Tabel 3.7 Perhitungan Validitas Kuesioner Kebutuhan sosial.....	50
Tabel 3.8 Perhitungan Validitas Kuesioner Kebutuhan Penghargaan.....	50
Tabel 3.9 Perhitungan Validitas Kuesioner Kebutuhan Aktualisasi diri.....	51
Tabel 3.10 Perhitungan Validitas Kuesioner Produktivitas Karyawan.....	51
Tabel 3.11 Hasil Perhitungan Reabilitas.....	53
Tabel 4.1 Tabel Daftar Karyawan Produksi Bagian Breeder dan Porker.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	64

Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kebutuhan Fisiologi.....	65
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan.....	66
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kebutuhan Sosial.....	67
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kebutuhan Penghargaan.....	68
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Aktualisasi diri.....	69
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan.....	70
Tabel 4.11	Nilai Signifikansi untuk Standardize Residual.....	73
Tabel 4.12	Uji Autokorelasi.....	77
Tabel 4.13	Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 4.14	Anova.....	80
Tabel 4.15	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	81
Tabel 4.16	Uji-t.....	82
Tabel 4.17	Uji Korelasi Product Momen Pearson.....	84
Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	85
Tabel 4.19	Perhitungan Sumbangan Efektif.....	90

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 Model Motivasi dari Content Theory.....	16
Gambar 2.2 Teori Hierarki Kebutuhan A.H Maslow.....	20
Gambar 2.3 Kerangka Berpikir.....	34
Gambar 4.1 Grafik PP - Plot Uji Normalitas Data.....	74
Gambar 4.2 Scatterplot Uji Heroskedastisitas.....	76

UNIVERSITAS TERBUKA

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Surat kepada Responden

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Rekapitulasi / Tabulasi Data Hasil penelitian dengan Excell

Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 17

Lampiran 5. Peta dan Gambar Pulau Bulan , Ternak Babi

UNIVERSITAS TERBUKA

Abstrak

Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT.Indortirta Suaka di Pulau Bulan.

Jan Marhusa Pakpahan

Universitas Terbuka

vanpakpahan@yahoo.com

Kata Kunci: Motivasi, Kebutuhan Fisiologi

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas karyawan PT. Indotirta Suaka di Pulau Bulan. Kemudian untuk mengetahui faktor kebutuhan mana yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. Indotirta Suaka di Pulau Bulan Batam Kepulauan Riau. Populasi berjumlah 157 orang, penentuan sampel menggunakan Metode Slovin dengan besar sampel 61 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner dan studi dokumen data sekunder. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey. Jenis penelitian adalah deskriptif analisis. Menjelaskan karakteristik responden dan data penelitian dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Pengujian Analisis statistik dan Uji hipotesis menggunakan SPSS versi 17.

Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor motivasi kerja yang meliputi faktor-faktor kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,807 berarti variasi variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 80,70 % sementara sisanya sebesar 19,30% di terangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil analisa regresi secara partial menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologi paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 29,61 % kemudian kebutuhan sosial sebesar 19,68 % diikuti secara berturut kebutuhan penghargaan sebesar 10,89 % dan kebutuhan keamanan dan keselamatan sebesar 7,43%.

Kebutuhan fisiologi berpengaruh dominan karena fisiologi merupakan kebutuhan utama para karyawan dan sampai sekarang dirasakan belum mencukupi, meskipun demikian sebagian karyawan sudah memikirkan aktualisasi diri.

Abstract

Effect of Work Motivation Factors on Productivity of Employees PT.Indotirta
Suaka
On Pulau Bulan.

Jan Marhusa Pakpahan

Universitas Terbuka

yanpakpahan@yahoo.com

Keywords: Motivation, Needs Physiology

The purpose of this research is to know how much the influence of job motivation factors including physiological needs, security and safety needs, social needs, esteem need, the need for self-actualization on the productivity of employees of PT. Indotirta Suaka on Pulau Bulan. Then to find out factors which the needs of the most dominant influence on employee productivity.

Research conducted on employees of PT. Indotirta Suaka on Pulau Bulan of Batam Riau Kepulauan. The total population is 157 people, Slovin sampling method using a large sample with 61 people. Technique of data collecting conducted by distributing questionnaires and documentation of secondary data. This research uses a survey approach. This type of research is descriptive analysis. Describe the characteristics of respondents and research data using descriptive statistical analysis. Tests for statistical analysis and hypothesis testing using SPSS version 17.

The results showed that motivational factors of work that includes the factors physiological needs, security and safety needs, social needs, the need for appreciation and self-actualization needs simultaneously have positive and significant impact on employee productivity. R^2 value of 0,807 means the variation of the independent variables could explain the dependent variable of 80,70% while the rest equal to 19,30% in explained by other variables not included in this study. Partial regression analysis results indicate that the physiological needs of the most influential on the productivity of employees at 29,61% and social needs of 19,68% followed respectively by 10,89% award requirements and needs of security and safety of 7,43%.

Physiological needs of the dominant effect because the physiology is the primary needs of employees and until now was thought not sufficient, however some employees may have thought about self-actualization.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi berkembang sangat pesat hal itu didukung dengan teknologi informasi yang maju. Perusahaan berusaha untuk mengikuti perkembangan tersebut dengan mengoptimalkan seluruh komponen yang dimiliki. Perusahaan di dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari faktor utama yaitu faktor alam, modal, manusia. Faktor utama tersebut saling berhubungan satu sama lain, dan bersinergi untuk memberi manfaat besar terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Perusahaan mengoptimalkan faktor-faktor yang dimiliki membutuhkan pengelolaan organisasi dengan baik. Faktor yang mendapat bagian besar untuk mewujudkan hal tersebut adalah faktor manusia atau sumber daya manusia. Hal itu disebabkan oleh karena seluruh kegiatan perusahaan dijalankan atau dioperasikan oleh manusia sebagai sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2008) bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan PT. Indotirta Suaka adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri peternakan dengan usaha budidaya ternak babi. Usaha ini dilakukan untuk tujuan menyanggupi permintaan konsumen dari masyarakat di Pulau Batam dan Negara Singapura. Prospek usaha industri ternak babi berpeluang menjadi usaha yang menguntungkan. Hal itu dikarenakan bahwa Negara Singapura memilih PT. Indotirta Suaka menjadi mitra usaha untuk memenuhi permintaan daging babi

segar di negara pulau tersebut. Pemilihan perusahaan PT. Indotirta Suaka menjadi mitra usaha dari Negara Singapura, didukung karena posisi lokasi strategis dari Pulau Bulan sebagai tempat lokasi usaha perusahaan PT. Indotirta Suaka. Pulau Bulan yang bertetangga dengan Pulau Batam, secara geografis sangat dekat dengan Negara Singapura. Letak yang strategis itu memungkinkan untuk mensupply daging segar melalui pengiriman ternak hidup yang dibutuhkan oleh masyarakat Singapura. Melihat peluang diberikan Negara Singapura ke perusahaan PT. Indotirta Suaka sangat besar, maka hal tersebut harus dijaga dan dipertahankan serta di manfaatkan sebaik mungkin. Menjaga kepercayaan serta memanfaatkan kepercayaan dari konsumen adalah hal sangat penting didalam dunia usaha, maka perusahaan PT. Indotirta Suaka memanfaatkan peluang itu dengan melakukan usaha bekerja secara efektifve dan efisien serta professional untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Pemenuhan permintaan dari konsumen meliputi ketersediaan daging dipasar dengan jumlah yang cukup, serta kualitas daging yang baik dan harga yang bersaing dari pesaing dipasar Internasional. Apabila perusahaan PT. Indotirta Suaka tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, kemungkinan konsumen akan mengalihkan permintaannya ke negara penghasil ternak babi seperti Negara Australia, Thailand, Vietnam, China, USA, Brasil, Eropa.

Perusahaan PT. Indotirta Suaka adalah perusahaan milik asing yang berinvestasi di Indonesia memilih lokasi Pulau Bulan menjadi tempat berusaha dan berinvestasi, didasari beberapa aspek pendukung diantaranya adalah Pulau Bulan tidak dihuni oleh penduduk, mempunyai sumber mata air yang cukup sebagai sarana penting didalam usaha peternakan, lokasi tidak mempunyai akses

bebas keluar masuk masyarakat yang merupakan salah satu syarat permintaan dari Negara Singapura sebagai konsumen terbesar, lokasi dekat dengan Negara Singapura sehingga dimungkinkan melakukan kegiatan ekspor ternak hidup (*livestock*) ke Singapura, dengan biaya transportasi pengiriman (*freight cost*) tidak terlalu mahal.

Pulau Bulan sebagai kawasan yang diperuntukan untuk lokasi industri peternakan babi, menjadi suatu kawasan yang tertutup untuk umum. Lokasi tertutup untuk umum dimaksudkan untuk memastikan bahwa ternak babi yang ditenakkan terhindar dari hama penyakit atau virus. Kegiatan pengawasan lokasi menjadi suatu program penting buat perusahaan yang disebut *biosecurity*, program *biosecurity* memfokuskan untuk memastikan bahwa ternak babi yang dihasilkan atau diproduksi layak dikonsumsi oleh pengguna akhir.

Perusahaan PT. Indotirta Suaka memulai usaha peternakan babi dengan mendatangkan tiga jenis bibit ternak yang berasal dari Negara Inggris. Bibit Ternak Babi tersebut antara lain adalah *Landris*, *York sire*, dan *Duroc*. Berawal dari tiga jenis ekor ternak babi, dilakukan proses perkawinan silang kemudian dikembangkan (*breeding*). Hasil pengembangan bibit ternak babi berkembang menjadi beberapa generasi. Sesuai laporan administrasi *Farm* produksi PT. Indotirta Suaka sampai pada periode 31 desember 2009, menunjukkan bahwa total populasi ternak babi telah mencapai jumlah 230,890 ekor, jumlah tersebut membuat posisi perusahaan PT. Indotirta Suaka menjadi salah satu perusahaan peternakan babi terbesar di Indonesia.

Pada Industri peternakan babi umumnya normal tingkat kematian ternak dengan keadaan tidak ada wabah penyakit adalah, untuk kelompok ternak anak

babi (*Piglet*) usia 2 minggu sebesar 10 %, kelompok ternak babi disapi (*Weaner*) usia ternak 2 minggu- 2 bulan sebesar 3%, kelompok ternak babi pedaging (*Porker*) usia 6 bulan sebesar 2%, sehingga total kematian ketiga kelompok ternak babi pertahun rata-rata sebesar 15%. Jika memperhatikan kondisi Perusahaan PT. Indotirta Suaka sesuai dengan laporan produksi pada Tabel 1.1, menunjukkan tingkat kematian ternak babi sangat tinggi.

Tabel 1.1 Tingkat Kematian Ternak Babi

(satuan :ekor)

Tahun	Total Produksi		Total Kematian			TK Kematian (dalam %)			Total
	Far Alive	Born Alive	Piglet	Weaner	Porker	Piglet	Weaner	Porker	
2007	55.769	515.186	54.562	38.889	111.250	11%	8%	22%	41%
2008	57.172	532.281	56.941	39.417	102.717	11%	7%	19%	37%
2009	57.517	527.330	53.892	72.876	107.798	10%	14%	20%	44%

Sumber: Data Sekunder, diolah tahun 2007, 2008, 2009

Penjelasan istilah dalam Tabel 1.1 sebagai berikut:

1. Induk Babi melahirkan (*Farrowing alive*) adalah kelompok induk babi betina (*Sow*) melahirkan.
2. Anak Babi baru lahir (*Born alive*) adalah kelompok ternak anak babi baru lahir dengan usia 1 minggu.
3. Anak Babi (*Piglet*) adalah kelompok ternak anak babi dengan usia 2 minggu.
4. Anak Babi disapi (*Weaner*) adalah kelompok ternak anak babi yang disapi (*Weaner*), sudah dipisah dari induknya, usia 2 minggu sampai 2 bulan.
5. Babi pedaging (*Porker*) adalah kelompok ternak babi siap untuk dijual (*available sales*), dengan usia 6 bulan.

Tingginya tingkat kematian ternak babi, tidak lepas dari peranan karyawan sebagai pelaksana kerja dikandang. Pelaksanaan pekerjaan proses produksi peternakan sebagian besar dikerjakan oleh tenaga manusia. Tenaga manusia

dibutuhkan untuk mengambil peranan penting melaksanakan pekerjaan mengasuh, merawat, memelihara, serta membesarkan ternak babi.

Memperhatikan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan sebagai sumber daya manusia penting maknanya di dalam perusahaan Industri ternak babi, dan tanggung jawab perusahaan PT. Indotirta Suaka sebagai organisasi usaha bertanggung jawab menyediakan daging babi ke mitra usaha di Negara Singapura. Untuk mempertanggung jawabkan hal tersebut, maka tugas karyawan sebagai sumber daya manusia dituntut bekerja dengan dedikasi dan pengabdian tinggi serta penuh tanggung jawab. Hal tersebut disebabkan oleh karena ternak babi merupakan makhluk hidup. Sebagai makhluk hidup membutuhkan pengasuhan, perawatan, dan pemeliharaan secara berkesinambungan dengan sungguh-sungguh dan perhatian serta penuh kasih sayang.

Tingginya tingkat kematian ternak babi seperti pada Tabel 1.1 dapat menjadi salah satu indikasi penurunan produktivitas karyawan. Fenomena masalah yang timbul di dalam perusahaan yaitu karyawan sebagai sumber daya manusia kurang serius perhatian melaksanakan tugasnya. Produktivitas karyawan berkurang perhatian menjalankan tanggung jawabnya, menunjukkan sikap kondisi karyawan bekerja kurang termotivasi. Menurut Saydam (2000) bahwa jika karyawan bekerja tanpa motivasi maka akan terjadi merosotnya produktivitas, merosotnya prestasi kerja, menurunnya semangat dan gairah kerja, berkembangnya rasa tidak puas.

Indikasi lain sebagai data pendukung untuk menyatakan ada berkurangnya motivasi kerja karyawan perusahaan PT. Indotirta Suaka dapat dilihat dari sisi tingkat kehadiran bekerja karyawan. Kenyataan yang terjadi pada karyawan

perusahaan PT. Indotirta Suaka bagian produksi adanya indikasi menurunnya tingkat kehadiran bekerja karyawan. Berdasarkan data kehadiran Tahun 2007, 2008, 2009 pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa data tingkat ketidakhadiran karyawan cenderung naik.

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan PT. Indotirta Suaka

NO.	Bulan	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009
1	Januari	45	53	31
2	Februari	31	24	37
3	Maret	27	29	44
4	April	29	30	39
5	May	21	23	62
6	Juni	36	38	60
7	Juli	35	39	64
8	Agustus	34	37	69
9	September	40	38	67
10	Oktober	29	14	85
11	Nopember	30	35	82
12	Desember	25	12	35
	Total	382	372	675

Sumber: Data sekunder diolah, 2010

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi karyawan bagian produksi kurang baik terlihat dengan tingginya tingkat kemangkiran atau absensi karyawan. Pada Tabel 1.2 terlihat pada tahun 2007 tingkat absensi karyawan adalah 8% sementara standar normal adalah 2% maka ada peningkatan atau kenaikan absensi kerja karyawan sebesar 6%. Pada Tahun 2008 tingkat absensi karyawan sebesar 7,6% ada penurunan sebesar 0,4% dibandingkan tahun 2007. Kemudian pada Tahun 2009 tingkat absensi sebesar 14% adanya kenaikan yang sangat signifikan sekitar 6,4% dibandingkan Tahun 2008. Jika memperhatikan data diatas, maka dapat menunjukkan bahwa karyawan kurang perhatian dan semangat kerja sewaktu menjalankan tugasnya.

Motivasi merupakan suatu proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok agar mau melaksanakan usaha atau kerja sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa saja yang diinginkan. Hanya saja menjadi sulit kalau diperhadapkan dengan banyak orang. Setiap orang beda keinginan atau kebutuhan satu sama lain. Motivasi dapat datang dari dalam maupun dari luar karyawan. Dorongan yang datang dari dalam individu karena memiliki sikap mental yang mengarah terhadap tercapainya kepuasan pribadi atau motivasi dari dalam (*intrinsik*) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, berhubungan dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku untuk mencapai prestasi tertentu. Motivasi dari luar (*ekstrinsik*) merupakan suatu dorongan yang berasal dari luar individu yang mendorong perilaku individu kearah pencapaian suatu kebutuhan yang memberikan kepuasan. Perusahaan telah melakukan pemotivasian karyawan dengan cara memperhatikan kebutuhan materi dari segi keuangan (*financial*) antara lain; memberikan gaji yang layak, memberikan *incentive* pada karyawan yang mencapai target, memberikan uang penghargaan pada setiap kelipatan lima tahun bergabung dengan perusahaan (*long service*), memberikan uang tiket pada saat cuti tahunan, memberikan kenaikan gaji setiap tahun sesuai dengan hasil penilaian dari setiap atasan (*performance appraisal*), memberikan pinjaman uang untuk karyawan tanpa bunga, pelunasan dengan cara mengangsur. Pemberian kebutuhan yang bersifat tidak material (*non financial*) yaitu memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai bidangnya. Melakukan pelatihan diperusahaan dengan mendatangkan tenaga ahli dari luar, mengirim karyawan mengikuti pelatihan diluar perusahaan. Kesejahteraan lain yang diberikan oleh perusahaan

adalah memberikan jaminan asuransi untuk kecelakaan kerja dan tujangan hari tua, memberikan jaminan asuransi kesehatan karyawan dan keluarga karyawan dengan tanggungan 3 orang anak, memberikan jaminan pekerjaan status karyawan tetap.

Mempertahankan dan menjaga motivasi kerja karyawan agar tetap mempunyai semangat kerja yang tinggi dan prima, perusahaan perlu melakukan usaha memenuhi kebutuhan karyawan. Menurut Hasibuan (2008) orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*) kebutuhan fisik maupun rohani. Tugas dari perusahaan melalui pimpinan unit atau manajer untuk mencari tahu motif dan motivasi yang diinginkan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja didalam teori motivasi menurut Maslow bahwa faktor mengenai kepuasan kerja dan motivasi yang berpusat kepada kebutuhan-kebutuhan karyawan. Membuat karyawan meningkatkan motivasinya diperlukan pemotivasi (*motivator*). Menurut Hasibuan (2008) mengatakan teori hierraki kebutuhan menekankan bahwa seseorang berperilaku /bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Faktor-faktor pemotivasi tersebut meliputi antara lain adalah kebutuhan fisiogis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan pengharapan, kebutuhan aktualisasi diri.

Produktivitas adalah ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dan sumber daya yang diagunkan. Dari pengertian tersebut jelas bahwa produktivitas kerja sangat

penting bagi perusahaan maupun bagi karyawannya. Seorang tenaga kerja atau karyawan yang produktif adalah tenaga kerja yang mahir dan mampu menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan sumber produksi yang ada dan dikerjakan dengan waktu yang telah ditentukan tetapi menghasilkan produk sesuai mutu yang ditetapkan perusahaan. Mengacu pada data absensi, dapat diketahui bahwa tingkat kemangkiran atau absensi karyawan bagian produksi pada PT. Indotirta Suaka cukup tinggi, menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan menurun. Demikian juga produktivitas kerja karyawan belum optimal, terlihat dari tingginya tingkat kematian ternak babi pada Tabel 1.1.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di muka maka penulis menganggap perlu melakukan penelitian tentang pengaruh faktor-faktor motivasi kerja yang meliputi antara lain; kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, terhadap produktivitas karyawan di perusahaan PT. Indotirta suaka di Pulau Bulan.

B. Perumusan Masalah

Produktivitas karyawan sesungguhnya sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, sebab apabila karyawan mendapatkan kebutuhannya melalui pemenuhan faktor-faktor motivasi maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dengan baik. Pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan, akan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan. Apabila perusahaan memperoleh untung, maka tentu memberikan kontribusi yang baik bagi karyawan. Keuntungan perusahaan dapat berpengaruh terhadap membaiknya

kesejahteraan karyawan. Pengaruh membaiknya kesejahteraan karyawan dapat diperoleh kenaikan; gaji, *incentive*, bonus, tunjangan, dan kesejahteraan lainnya.

Bertolak dari latar belakang uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh faktor-faktor motivasi kerja yang meliputi; kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, terhadap produktivitas karyawan di perusahaan PT. Indotirta Suaka di Pulau Bulan?.” Rumusan masalah penelitian dapat dirinci ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan fisiologi terhadap produktivitas karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan keamanan dan keselamatan terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan sosial terhadap produktivitas karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan penghargaan terhadap produktivitas karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan faktor fisiologi, faktor keamanan dan keselamatan, faktor sosial, faktor penghargaan dan faktor aktualisasi diri terhadap produktivitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan fisiologi terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan keamanan dan keselamatan terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan sosial terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap produktivitas karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh faktor fisiologi, faktor keamanan dan keselamatan, faktor sosial, faktor penghargaan dan aktualisasi diri berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kemudian faktor mana yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis.

Sebagai syarat untuk kelulusan, dan untuk meningkatkan pengetahuan serta pemahaman penulisan atas teori yang telah dikaji dan kaitannya

dengan kasus-kasus nyata, sekaligus pula sebagai tolok ukur kemampuan penulis dalam melakukan penelitian bisnis.

2. Manfaat praktis.

Dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah turunnya motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Indotirta Suaka di Pulau Bulan.

3. Manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan (manfaat teoritis).

Manfaat penelitian bagi ilmu pengetahuan dapat merujuk pada kemampuan hasil penelitian menganalisis permasalahan untuk menghasilkan hal-hal pokok yaitu menghasilkan teori-teori baru, membantah hasil penelitian atau mendukung hasil penelitian sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari istilah kata latin yaitu "*movere*" yang artinya bergerak atau mengerakkan. Motivasi adalah kata yang sangat penting didalam diri manusia ketika harus bertindak melakukan tindakan dan perbuatan. Seseorang dapat terdorong untuk melakukan sesuatu yang datang dalam dirinya yang disebut motivasi. Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka karyawan sebagai bagian dari komponennya perlu mempunyai kemauan serta semangat yang tinggi datang dari dalam dirinya untuk melakukan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Gibson (2003:185) tentang motivasi berpendapat bahwa "Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku." Menurut Linda (www.suite101.com) bahwa motivasi adalah dorongan batin atau dorongan yang menyebabkan orang untuk bertindak. Didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan diperlukan dorongan untuk sumber daya manusia supaya para karyawan atau individu dapat berbuat sesuatu yang optimal dalam bekerja maka diperlukan dorongan. Sejalan dengan itu Ratmawati (2006) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan digunakan mendorong seseorang melakukan sesuatu agar memperoleh hasil diharapkan. Sejalan dengan itu Robbins (2006) berpandangan bahwa motivasi

sebagai proses turut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam cara mendapatkan sasaran. Menurut Mitchell dalam Winardi (2008:1) memberikan arti bahwa, "Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tertentu." Manajer dan pimpinan perusahaan dibutuhkan memahami proses psikologikal apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan untuk berhasil dan sejalan dengan usaha didalam rencana untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan karena kebutuhan secara psikologikal dari karyawan menjadi dasar pembentukan motivasi untuk mau melakukan dan berbuat. Kemudian menurut Gray.dkk dalam Winardi (2008) dalam definisi motivasi dari pandangan lain "Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap etusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu." Didalam definisi, seseorang dapat bersikap entusias dan persisten dalam hal melakukan pekerjaan. Pandangan ini mengatakan, bahwa kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) dapat memotivasi perilaku. Seseorang akan dapat termotivasi dengan dorongan yang tidak dapat dilihat.

Atas pendapat para ahli terhadap pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan yang datang dalam diri seseorang dan mengarah berperilaku untuk berbuat yang lebih baik sesuai dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Pengelompokan Teori Motivasi Kerja

Menurut Gibson (2003) bahwa memprediksi perilaku dengan suatu akurasi tertentu, seorang manajer harus mengetahui tujuan seseorang pekerja dan tindakan-tindakan yang harus dilakukan pekerja untuk mencapainya. Teori motivasi terbagi di dalam dua kategori di dalam pengelompokannya, teori tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

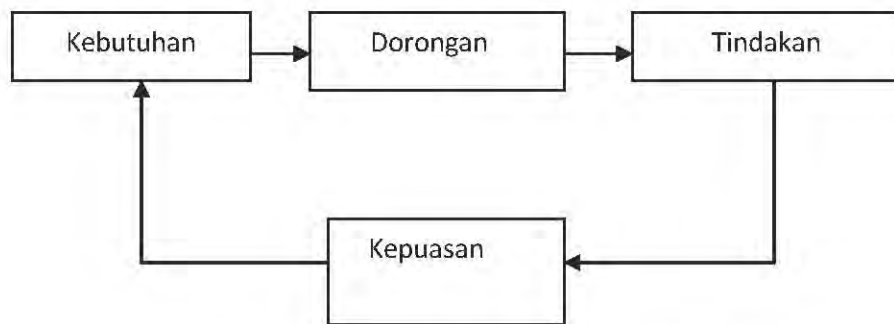
Tabel 2.1 Sudut Pandang Manajerial Terhadap Teori Motivasi

Dasar Teoritis	Pejelasan Teoritis	Penemu Teoritis
Teori Kepuasan	Memusatkan pada faktor-faktor didalam individu yang menguatkan, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku.	1. Maslow - Hirarki kebutuhan 5 TK. 2. Alderfer - Hirarki 3 TK (ERG). 3. Herzberg - 2 Faktor utama (motivator higienis). 4. Mc Clelland - tiga kebutuhan yang dipelajari dan diperoleh dari budaya: prestasi afiliasi dan kekuasaan.
Teori Proses	Mengambarkan penjelasan dan menganalisa bagaimana perilaku digiatkan, diarahkan, dipertahankan, dan dihentikan.	1. Vroom - Teori pengharapan. 2. Skinner - Teori Penguatan. 3. Adams - Teori Keadilan. 4. Locke - Teori penetapan.

Sumber : Gibson (2003:190)

a. Teori Kepuasan

Menurut Sutrisno (2009) teori kepuasan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memberikan perhatian khusus terhadap factor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang.



Gambar 2.1 Model Motivasi dari *Content Theory*

Sumber: Sutrisno (2009: 130).

Jika kebutuhan dan kepuasan semakin terpenuhi, semangat bekerja akan semakin baik pula, semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja.

Menurut Gomes (1995) teori kepuasan (*content theory*) meliputi teori - teori kebutuhan dari Maslow. Teori kebutuhan menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh stimuli internal (kebutuhan- kebutuhan) tertentu. Didalam teori ini lebih memperhatikan sebab-sebab perilaku internal dan eksternal (*needs and incentives*). Ada tiga variabel utama dalam menjelaskan perilaku pekerja yaitu

- 1). Seorang pekerja mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi (*Employee Needs*) antara lain; (1) keberadaan (*Existence*), (2) kekerabatan (*relatedness*), (3) pertumbuhan (*growth*).
- 2). Organisasi mempunyai sejumlah rewards (*organizational incentives*) untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhan pekerja.
- 3). Pekerja mempunyai sejumlah persepsi mengenai nilai dari *reward* organisasi, hubungan antara performansi dengan *rewards*, dan kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha dalam performansi kerja.

b. Teori Proses

Teori Proses bertolak belakang dengan teori kebutuhan seperti telah diuraikan diatas menurut Sutrisno (2009) teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Teori proses berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar masing-masing karyawan bekerja rajin sesuai yang diharapkan pimpinan perusahaan. Teori proses merupakan sebuah proses sebab akibat bagaimana seorang karyawan bekerja dan hasil apa yang diperoleh. Jadi hasil yang didapat sekarang ada hasil yang dilakukan kemarin. Sementara Gomes (1995) berpendapat bahwa teori proses lebih mengarahkan perhatian pada proses melalui pekerja yang melakukan pilihan-pilihan. Teori proses atau *reinforcement* menyatakan bahwa perilaku pekerja dapat dikendalikan hanya dengan penghargaan (*rewards*) dan hukuman (*punishment*).

3. Teori Motivasi

Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Uno (2009) menyatakan bahwa beberapa psikolog menyebut motivasi sebagai konstruk hipotesis di pakai untuk tujuan yang dijelaskan oleh keinginan, arah, intensitas perilaku seseorang. Seorang manager akan dapat mengarahkan Sumber daya manusia untuk mau melakukan pekerjaan dengan suka rela tanpa ada paksaan. Manager mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan motivasi. Menurut Hasibuan (2008) bahwa untuk memotivasi karyawan manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Ada beberapa teori yang menjadi dasar untuk gambaran

bagaimana motivasi perlu untuk diperhatikan di dalam mengelola karyawan di perusahaan, teori tersebut antara lain adalah :

Human science theory oleh Elton Mayo mengatakan dalam Hasibuan (2008) yang isinya adalah :

- a. Masalah manusia hanya dapat diselesaikan secara manusiawi apabila menggunakan informasi dan alat-alat kemanusiaan.
- b. Moral kerja atau semangat kerja besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas para pekerja. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang.
- c. Perlakuan baik/wajar terhadap para karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas dari pada tingkat upah yang besar, walaupun upah juga merupakan hal penting.

Dasar teori yang berawal pengembangan inspirasi teori motivasi berdasarkan teori dapat dilihat bahwa karyawan perlu diberikan perhatian atas keberadaannya di dalam lingkungan perusahaan. Perhatian meliputi kebutuhan akan material atau non material. Pendapat didukung oleh G.R Terry dalam Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Teori yang menjelaskan betapa pentingnya memotivasi karyawan akan tetapi harus mempelajari kondisi keadaan yang sebenarnya apa yang dialami oleh karyawan. Oleh sebab itu, maka seorang manager atau pimpinan perusahaan harus memberikan sesuai dengan keperluan yang di inginkan oleh karyawan.

Untuk mewujudkan tujuan maka Teori Maslow dengan model hirarki kebutuhan. Maslow didalam Winardi (2008) mengatakan motivasi manusia

sebagai suatu hierarki lima macam kebutuhan berkisar kebutuhan - kebutuhan yang paling dasar hingga kebutuhan-kebutuhan yang paling tinggi aktualisasi diri. Teori ini menekankan bahwa individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pada saat mana kebutuhan sangat diperlukan. Ketika pekerja telah terpenuhi kebutuhannya maka kebutuhan tidak lagi menjadi motivasi. Menurut Linda (www.suite101.com) bahwa pandangan yang paling banyak diterima perilaku adalah hirarki kebutuhan Maslow (Gambar 2.2)

Teori kebutuhan oleh Maslow di dalam Gomes (1995) dikembangkan atas tiga asumsi pokok, yaitu

- a. Manusia adalah makhluk selalu berkeinginan, dan mereka selalu tidak pernah terpenuhi seluruhnya. Setelah satu keinginan terpenuhi langsung muncul keinginan lain. Proses ini tidak pernah berakhir, proses ini berlangsung sepanjang hayat dari lahir sampai mati.
- b. Kebutuhan atau keinginan yang sudah terpenuhi tidak akan menjadi pendorong lagi (*a satisfied need is not a motivator of human behavior*).
- c. Kebutuhan manusia tersusun menurut hirarki tingkat pentingnya kebutuhan (*Human needs are arranged in a hierarchy of importance*).



Gambar 2.2 Teori Hierarki Kebutuhan A.H.Maslow

Sumber: Notoatmodjo (2009:121)

Berdasarkan asumsi dan pemikiran diatas maka manusia selalu dituntut oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, tetapi apabila keinginan dasar terpenuhi, maka kebutuhan tersebut bukan lagi menjadi faktor pendorong melainkan kebutuhan yang ada diatasnya seperti pada Gambar 2.2.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis didalam diri karyawan akan dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Saydam (1995) bahwa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan:

a. Faktor ektern yang dapat mempengaruhi motivasi meliputi antara lain:

- 1). lingkungan kerja yang menyenangkan,
- 2). kompensasi yang memadai,
- 3). supervisi yang baik,
- 4). adanya penghargaan atas prestasi,
- 5). status dan tanggung jawab,
- 6). peraturan yang berlaku.

b. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang meliputi antara lain:

- 1). kematang pribadi,
- 2). tingkat pendidikan,
- 3). keinginan dan harapan pribadi,
- 4). kebutuhan,
- 5). kelelahan dan kebosanan,
- 6). kepuasan kerja.

Menurut Gomes (1995) bahwa motivasi kerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

a. Faktor-faktor individual meliputi adalah

- 1). kebutuhan-kebutuhan (*needs*),
- 2). tujuan-tujuan (*goals*),
- 3). sikap (*attitudes*),
- 4). kemampuan-kemampuan (*abilities*).

b. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi:

- 1). pembayaran atau gaji (*pay*),
- 2). keamanan pekerjaan (*job security*),
- 3). sesama pekerja (*co-workers*),
- 4). pengawasan (*supervision*),
- 5). pujian (*praise*),
- 6). pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

5. Hal-hal penting diperhatikan didalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada bawahan adalah bagian penting dari kewajiban pimpinan. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan volume produksi dan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk dapat melakukan seoptimal. Didalam Sutrisno (2009) menjelaskan ada beberapa hal-hal pokok yang harus diperhatikan pimpinan

- a. memahami perilaku bawahan,
- b. harus berbuat dan berperilaku realistis,
- c. tingkat kebutuhan orang berbeda,
- d. mampu menggunakan keahlian,
- e. pemberian motivasi harus mengacu pada orang,
- f. harus dapat memberi keteladanan.

6. Produktivitas Karyawan

Menurut Kussriyanto (1993) bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan. Pelaksanaan kegiatan unit produksi dilaksanakan dengan peranan sumber daya manusia menjadi unsur penting untuk menentukan tingkat produktivitas. Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Ranvianto dalam Sutrisno (2009) berpendapat bahwa produktivitas pada dasarnya termasuk sikap mental yang berpendapat kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Usaha dilakukan untuk menghasilkan sesuatu yang berguna sesuai dengan kemampuan maksimum yang diberikan dalam suatu pekerjaan. Usaha tersebut dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang efisien. Sedangkan menurut Hussain (www.whrppk.com) bahwa

produktivitas adalah rasio untuk mengukur seberapa baik suatu organisasi (individu, industri, negara) mengkonversi sumber daya input (tenaga kerja, bahan, mesin dan lain lain) menjadi barang dan jasa.

Produksi atau hasil produksi adalah sebagai pembilang didalam rumus produktivitas kerja. Dengan menambah masukan akan terjadi peningkatan produksi atau sebaliknya dengan mengurangi masukan akan terjadi penurunan produksi. Menurut Ravianto didalam Sutrisno (2009) bahwa peningkatan produksi menunjukkan peningkatan jumlah hasil yang diperoleh, sedangkan produktivitas adalah pertambahan hasil dan perbaikan cara memperoleh produksi. Singodimejo didalam Sutrisno (2009) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan penggunaan sumberdaya (*input*). Dapat didefinisikan sebagai indeks produktivitas atau hasil yang dicapai/sumber daya yang digunakan = $Output/Input$. Sejalan dengan pendapat itu menurut dari L. Greenberg dalam Sinungan (2008) bahwa produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran dalam waktu tertentu dibagi totalitas masukan dalam satu periode.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri tiga aspek yaitu pertama produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen, ketiga produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan Sutrisno (2009).

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Perusahaan sebagai satu organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan (*profitable*). Mewujudkan tujuan tersebut perusahaan berusaha untuk

meningkatkan produktivitas karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Ravianto di dalam Sutrisno (2009) mengatakan adalah faktor: (1) tingkat pendidikan; (2) ketrampilan; (3) disiplin; (4) Sikap dan etika kerja; (5) motivasi; (6) gizi dan kesehatan; (7) tingkat penghasilan; (8) Jaminan sosial; (9) lingkungan Kerja; (10) iklim kerja; (11) teknologi; (12) sarana dan produksi; (13) manajemen; (14) prestasi.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja memperlengkapi karyawan di dalam melaksanakan tugas setiap hari dengan cara tepat dan benar menggunakan peralatan kerja dan fasilitas kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga karyawan akan terhindar dari kesalahan dalam menggunakan peralatan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Mental dan kemampuan fisik karyawan adalah komponen yang sangat penting diperhatikan, apabila mental kurang dan kemampuan fisik karyawan tidak terpenuhi maka mengoptimalkan kemampuannya tidak akan bisa dimaksimalkan. Oleh karena untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesiapan mental, dan kemampuan fisik karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan adalah jalinan komunikasi sangat dibutuhkan. Hubungan ini dapat membuat produktivitas akan semakin meningkat. Tujuan di dalam produktivitas akan tercapai apabila hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan harmonis. Atasan sebagai tenaga

ahli didalam pengelola organisasi untuk mencapaian sasaran, sementara bawahan adalah anggota organisasi yang bertugas dilapangan sebagai pelaksana harian. Apabila atasan membuat bawahan sebagai patner kerja maka pencapaian tingkat produktivitas akan tercapai.

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2009) mengatakan bawah faktor yang mempengaruhi produktivitas ada dua golongan yaitu:

- 1). Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- 2). Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut Gibson didalam Notoatmodjo (2009) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama:

- 1). Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya).
- 2). Variabel organisasi, antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya lain, struktur organisasi dan sebagainya.
- 3). Variabel psikologis, terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian dan sebagainya.

Dengan demikian jika karyawan diperlakukan dan diperhatikan secara baik dari pimpinan perusahaan atau dari atasannya dan ada hubungan baik antara sesama karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk ikut berpartisipasi di

dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tingkat produktivitas akan tumbuh lebih baik. Menurut psikologi wiki (www.psychology.wikia.com) dalam sebuah survei terhadap pertumbuhan manufaktur dan kinerja menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja atau kinerja pekerja, peran individu dari luas tipe yang sama seperti mempengaruhi kinerja perusahaan manufaktur secara keseluruhan adalah:

- 1). fisik organik, lokasi, dan faktor teknologi;
- 2). keyakinan nilai budaya dan sikap individu, faktor motivasi dan perilaku;
- 3). pengaruh internasional misalnya tingkat inovasi dan efisiensi pada bagian pemilik dan manajer investasi ke dalam perusahaan asing;
- 4). manajerial organisasi dan lingkungan ekonomi dan politik hukum yang lebih luas;
- 5). tingkat fleksibilitas di pasar tenaga kerja internal dan organisasi kerja kegiatan, misalnya ada atau tidak adanya garis demarkasi kerajinan tradisional dan hambatan masuk kerja;
- 6). penghargaan individu dan sistem pembayaran, dan kinerja memotivasi karyawan berdasarkan gaji dan insentifnya lainnya.

8. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas sangat perlu bagi perusahaan dan karyawan dengan pengelolaan produktivitas yang baik dan terencana, maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik yang terlaksana dengan efisien dan efektif. Menurut Antariksa (www.portlhr.com) bahwa menentukan indikator produktivitas

adalah mengidentifikasi indikator produktivitas yang relevan untuk masing-masing jabatan, posisi di bagian produksi, maka indikatornya adalah :

- a. jumlah produksi yang dihasilkan per shift.
- b. prosentase jumlah produk cacat dibanding total produk yang dihasilkan (produk yang cacat sesungguhnya juga merupakan faktor pengurang produktivitas sebab proses rework untuk memperbaiki produk cacat yang sangat menyita waktu dan energy).

Menurut Sutrisno (2009) mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut;

- a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimilikinya.

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh karyawan yang melaksanakan pekerjaan dan perusahaan yang menerima hasil pekerjaan.

- c. Semangat kerja

Indikator ini adalah menunjukkan etos kerja karyawan. Hasil yang dicapai hari ini dapat dibandingkan dengan hasil kerja hari sebelumnya.

f. Pengembangan diri

Mengembangkan diri tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan menghadapi tantangan untuk dilaksanakan di hari kemudian. Tantangan untuk dihadapi dimasa depan pasti ada bahkan cenderung meningkat maka oleh sebab itu pengembangan diri harus mutlak dikembangkan.

g. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jika karyawan memberikan hasil kerja yang bermutu maka akan menjadi berguna bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

h. Effisiensi

Perbandingan hasil yang di peroleh dengan penggunaan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup berarti bagi karyawan.

Menurut Umar pada Trinton (2009) bahwa produksi memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, dan yang kedua yaitu effisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaanya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana. Jadi produktivitas tenaga kerja dapat dirumuskan berikut ini:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah produksi per tahun}}{\text{Jam kerja yang ditetapkan}}$$

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan atau pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Akan tetapi untuk objek penelitian terhadap industri peternakan Babi belum banyak melakukan penelitian sebelumnya.

Pemaparan penulis tentang penelitian terdahulu bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi organisasi dan perusahaan. Dibawah ini ditampilkan kesimpulan hasil penelitian beberapa penelitian terdahulu antara lain adalah :

Deli (2009), penelitian pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja akademik Dosen Pegawai Negeri Sipil dipekerjakan pada Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin, hasil penelitian menghasilkan bahwa variabel-variabel bebas motivasi kerja meliputi: fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan/harga diri, dan aktualisasi diri secara partial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja akademik dosen. variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja akademik dosen adalah variabel kebutuhan fisiologi.

Mohammad (2009), didalam penelitiannya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi pada PR Djagung Prima Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas motivasi kerja meliputi; kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Prabu, A (2005), penelitiannya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Dalam penelitiannya variabel motivasi yang terdiri dari variabel bebas: lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas faktor motivasi yang terdiri dari lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor faktor yang sangat dominan adalah lingkungan kerja, kemudian disusul dengan keinginan dan harapan, kebutuhan sedangkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh.

Prasetyo & Wahyuddin (2003), penelitiannya pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel bebas terdiri dari variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sementara variabel terikat adalah produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih besar dari pada kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Setiawan (2005), penelitiannya pengaruh kekuasaan pemimpin, pemberdayaan, motivasi, terhadap komitmen dan kepuasan kerja dosen (Studi persepsi dosen DPK PTS di Jember, Malang, Kediri dan Madiun) dari hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa (1) pengaruh kekuasaan pemimpin terhadap motivasi yang tidak signifikan; (2) pengaruh kekuasaan pemimpin

terhadap komitmen yang tidak signifikan; (3) pengaruh kekuasaan pemimpin terhadap kepuasan kerja melalui motivasi yang tidak signifikan; (4) pengaruh kekuasaan pemimpin terhadap kepuasan kerja melalui komitmen yang tidak signifikan.

Oemar (2007), penelitiannya pengaruh faktor budaya organisasi, program pendidikan dan latihan, motivasi kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Riau. Hasil penelitian menghasilkan bahwa: (1) variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi (2) variabel program pendidikan dan latihan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi; (3) variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kerja; (4) variabel program pendidikan dan latihan berpengaruh negative signifikan terhadap variabel kerja; (5) Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; (6) variabel kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, (7) variabel kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap *reward*; (8) variabel kinerja pengaruh signifikan negative terhadap *job statisfaction*; (9) variabel *reward* pengaruh signifikan positif terhadap *Job statisfaction*; (10) variabel *performance appraisal* pengaruh signifikan positif terhadap *job statisfactioan*.

C. Kerangka Berpikir

Teori Motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu teori kepuasan (*Content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori kepuasan menekankan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang membangkitkan atau memulai perilaku.

Telah banyak para ahli menjelaskan dan memaparkan arti dari motivasi tetapi pada dasarnya tujuan dari motivasi itu adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu. Timbul motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif-motif. Karena menurut Winardi (2008) motif-motif dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls-impuls yang muncul dalam diri seseorang. Sejalan dengan pendapat itu Robins (2006) menyatakan bahwa timbulnya motivasi dari diri seseorang disebabkan ada keinginan, tujuan, dorongan untuk mendapatkan imbalan gaji. Tujuan arti dari motivasi sebagai proses ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu diberikan motivasi menurut Mitchell didalam Winardi (2008) bahwa motivasilah penyebab perilaku, andaikata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi. Winardi (2008) berpendapat bahwa kebutuhan-kebutuhan dianggap sebagai alat untuk mesinergi (*energizers*) atau pelatuk-pelatuk yang menyebabkan timbulnya reaksi-reaksi perilaku *behavioral*. Kebutuhan yang dimaksud dapat memberikan motivasi kepada karyawan adalah faktor-faktor motivasi dan faktor motivasi tersebut meliputi faktor kebutuhan fisiologikal, faktor kebutuhan keamanan dan keselamatan, faktor kebutuhan sosial, faktor kebutuhan penghargaan, faktor kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Hasibuan (2008) bahwa semua kebutuhan

merupakan alat *motivator* bagi karyawan. Sejalan dengan itu Robins (2006) menyatakan bahwa timbulnya motivasi dari diri seseorang disebabkan ada keinginan, tujuan, dorongan untuk mendapatkan imbalan gaji. Tujuan arti dari motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau organisasi oleh karena karyawan yang termotivasi akan menunjukkan penampilan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Gomes (1995) bahwa dua faktor penting mengenai penampilan karyawan yaitu (1). kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk berbuat, (2). kesanggupan karyawan untuk mengerjakan. Sejalan dengan pendapat itu Robbins (2006) berpendapat bahwa kinerja karyawan atau kesanggupan karyawan untuk mengerjakan adalah fungsi dari motivasi kerja, dan kemampuan atau $P = f(m \times a)$ dimana : $P = performance$, $M = motivation$, dan $A = ability$. Menurut Trinton (2009) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan teori-teori dan kerangka berpikir dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja meliputi variabel ; kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Indotirta Suaka di Pulau Bulan, dimana dapat digambarkan didalam kerangka berpikir pada Gambar 2.3 sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

D. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologi atau pemenuhan kebutuhan phisik adalah kebutuhan karyawan akan biaya mempertahankan hidup. Termasuk dalam kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan dasar berupa sandang, papan, pangan. PT. Indotirta Suaka didalam memenuhi kebutuhan fisiologi karyawan, memberikan antara lain: (1) gaji berdasarkan sistem pengupahan dengan penetapan gaji/upah pekerja berdasarkan atas bobot pekerjaan, keahlian, kecakapan, dan pengalaman yang bersngkutan; (2) Peninjauan gaji, perusahaan akan melakukan peninjauan atas gaji/upah secara tahunan. Besarnya kenaikan gaji/upah tahunan adalah merupakan

kebijakan perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan, produktivitas, prestasi kerja, masa kerja, level/jabatan, upah minimum kota; 3) Pemberian *incentive* kepada karyawan, dimana karyawan melaksanakan tugasnya sesuai waktu yang ditentukan; (4) Tunjangan adalah uang tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai uang tambahan untuk menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari. Jenis tunjangan yang diberikan oleh PT. Indotirta Suaka adalah sebagai berikut; tunjangan jabatan, tunjangan transportasi cuti, tunjangan makan dan transportasi, tunjangan menikah, tunjangan kesehatan, tunjangan pajak, tunjangan jabatan, bonus serta kenaikan gaji tahunan diberikan berdasarkan penilaian prestasi kerja.

Menurut Winardi (2008) kebutuhan-kebutuhan fisiologikal memiliki sejumlah karakteristik sebagai berikut; (a) relatif independen satu sama lainnya; (b) dalam banyak kasus dapat diidentifikasi dengan sebuah lokasi khusus didalam tubuh (misalnya perasaan lapar luar biasa, dapat dikaitkan dengan perut; (c) pada sebuah kultur berkecukupan (*an affluent culture*); kebutuhan demikian *motivator-motivator* tipikal, melainkan *motivator-motivator* yang tidak biasa; (d) dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat agar tetap terpenuhi. Sejalan dengan pendapat itu, Peterson dan Plowman didalam Saydam (1995) untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja. Dan untuk memperoleh makan, manusia mau mengerjakan apa saja hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup akan meliputi kebutuhan untuk: (a) memperoleh gaji atau upah yang memadai, (b) pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai, (c) kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Kebutuhan keamanan dan keselamatan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam waktu melaksanakan pekerjaan dan juga sebagai status karyawan. PT. Indotirta Suaka memenuhi kebutuhan keamanan dan keselamatan karyawan dalam bekerja, perusahaan memberikan fasilitas antara lain adalah: (1) perlengkapan kerja berupa pakaian/sepatu kerja dan perlengkapan lain sesuai keperluan dan harus dipakai selama bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang diatur dalam ketentuan perusahaan; (2) sarana untuk keselamatan kerja seperti: (a) alat pemadam kebakaran, (b) sarung tangan sesuai dengan jenis pekerjaan, (c) penutup hidung dan mulut/masker, (d) jaket pelampung untuk keselamatan didalam melakukan perjalanan laut, (f) sepatu kerja atau sepatu pengaman; (3) membentuk tim kesehatan dan keselamatan kerja; (4) menyediakan transportasi darat/laut pulang-pergi untuk pekerja yang bertempat tinggal di Pulau Batam; (5) fasilitas tempat tinggal (mess) untuk pekerja yang tinggal di Pulau Bulan; (6) program asuransi yaitu jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) dan asuransi kesehatan tenaga kerja (askes).

Winardi (2008) mengemukakan bahwa seorang individu berada dalam hubungan ketergantungan, maka kebutuhan yang sangat diperlukan adalah kebutuhan akan jaminan dan perlindungan. Pendapat itu didukung oleh Sutrisno (2009) bahwa perusahaan dalam mengupayakan memenuhi kebutuhan dan keamanan dapat melalui: (a) selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bersikap hati-hati dan waspada; (b) menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya; (c) memberikan perlindungan asuransi

jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan; (d) memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di lakukan pemutusan hubungan kerja.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, serta diterima dalam pergaulan kelompok perkerja dan masyarakat lingkungannya. Evans berpendapat (www.ehow.com) bahwa karyawan yang merasa bebas untuk bersosialisasi dengan rekan kerja, membangun jaringan profesional di kantor, dan bahkan mempersonalisasikan area kerja sering merasa lebih puas. Perusahaan PT. Indotirta Suaka di dalam implementasi kebutuhan sosial yang telah dilaksanakan bersama-sama oleh karyawan dilingkungan perusahaan adalah dibuat pertemuan (*morning tea*) yaitu pertemuan antara pimpinan unit dengan para pekerja membangun sebuah komunikasi antara karyawan dan atasan, atau hubungan timbal balik antara karyawan dengan atasan atau atasan dengan bawahan. Didalam melaksanakan pekerjaan pimpinan selalu memantau dan memberi masukan apabila karyawan mengalami masalah dalam pelaksanaan kerja. Pimpinan meminta pendapat dari karyawan pada saat ada masalah dilingkungan unit kerja. Tujuannya adalah memberikan kepercayaan kepada karyawan bahwa dirinya dibutuhkan keberadaannya di tengah unit kerja atau di perusahaan.

Notoatmodjo (2009) berpendapat bahwa manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial antara lain terdiri dari; (1) perasaan diterima oleh orang lain di lingkungannya (dilingkungan tempat tinggal dan tempat bekerja); (2) perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya

penting; (3) perasaan kemajuan, dan tidak seorangpun yang menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apapun; (4) akan perasaan ikut serta atau berpartisipasi. Setiap karyawan akan merasa bangga, jika dia diikuti sertakan di dalam kegiatan perusahaan. Menurut Evans (www.ehow.com) suatu budaya perusahaan yang mempromosikan kerjasama dan persahabatan dapat menyebabkan peningkatan produktivitas sebagai karyawan mencapai rasa kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan pretise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Menurut Amstrong didalam Sudarmanto (2009:191) menyatakan bahwa penghargaan mencakup financial dan non financial. Penghargaan *financial* berkaitan dengan pemberian gaji dasar dan gaji variabel serta ketentuan mengenai tunjangan dan pensiun karyawan. Sejalan dengan pendapat itu Bernadin didalam Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa benefit, penghasilan, tambahan maupun penghargaan lain yang *tangible* dan yang *intangible*. Perusahaan PT. Indotirta Suaka di dalam pelaksanaan penghargaan kepada karyawan dilakukan dengan implementasi aturan pelaksanaan peraturan perusahaan. Aturan pelaksanaan terdapat pada perjanjian kerja bersama tentang penghargaan masa kerja panjang, (1) perusahaan memberikan penghargaan masa kerja kepada pekerja 5 (lima) tahun masa kerja, besarnya didasarkan atas jabatan terakhir saat menjalani 5 tahun masa kerjanya, (2) persyaratan dan besarnya penghargaan masa kerja merupakan kebijakan perusahaan dan diatur dalam ketentuan tersendiri atau sesuai dengan keputusan manajemen tertanggal 19 februari 2003 tentang penghargaan

masa kerja panjang. Apabila karyawan telah bekerja dengan perusahaan PT. Indotirta Suaka 10 tahun dan 20 tahun disamping memperoleh uang penghargaan, perusahaan juga memberikan sertifikat yang ditanda tangani oleh President Direktur.

Mewujudkan suatu penghargaan bukan pemberian orang lain namun merupakan sesuatu kemampuan atau prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan. Winardi (2008) bahwa kebutuhan penghargaan diri termasuk kebutuhan untuk mendapatkan; kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri dan kebebasan serta ketidak ketergantungan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan atas aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan mengoptimalkan potensi didalam mencapai prestasi kerja sangat memuaskan. PT. Indotirta Suaka didalam menjalankan pemenuhan atas kebutuhan atas aktualisasi diri dari karyawan dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan seperti: (1) guna kepentingan perusahaan dan pengembangan sumberdaya manusia, perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan, (2) sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan perusahaan, perusahaan akan memberikan kesempatan pendidikan lanjutan bagi pekerja yang berprestasi dan memiliki konduite/berperilaku baik. Didalam pelaksanaan aktualisasi diri menurut Winardi (2008) bahwa kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan individu untuk merealisasi potensi dirinya untuk memperoleh pengembangan diri lebih lanjut. Kebutuhan hal tersebut setiap orang berbeda-beda. Notoatmodjo (2009) berpendapat bahwa pendidikan jangka panjang untuk mendapat gelar dan pelatihan jangka pendek di suatu institusi

adalah merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi bagi karyawan. Sejalan dengan itu Robins (2006) mengatakan bahwa perlu mengoptimalkan kemampuan seseorang atas potensi dan keahlian yang dimiliki. Menurut Stoner dan Freeman dalam Sutrisno (2009) menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah dipenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Menurut Sutrisno (2009) bahwa kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain yaitu adalah; (1) tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri, (2) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

6. Produktivitas Karyawan

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas karyawan adalah karakteristik karyawan PT. Indotirta Suaka dan dibukukan dalam ukuran output seseorang dalam kaitannya dengan upah dan investasi telah ada dalam rekrutmen dan pelatihan. Menurut Simamora (2004) bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi; (1) kuantitas kerja; (2) kualitas kerja; dan (3) ketepatan waktu. Umar pada Trinton (2009) bahwa produksi memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaanya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana.

E. Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan kerangka penelitian sebelumnya dan landasan teori serta kerangka berpikir maka kerangka penelitian dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kebutuhan fisiologi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H2: Kebutuhan keamanan dan keselamatan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H3: Kebutuhan sosial berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H4: Kebutuhan penghargaan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan,
- H5: Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H6: Faktor kebutuhan fisiologi berpengaruh dominan secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pendekatan survey, dengan mengambil sampel dari satu populasi dan kemudian menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Menurut Mansoer (2008) bahwa survey adalah penelitian deskriptif yang bertujuan mengukur pengetahuan, tingkah laku, pendapat, dan sebagainya. Data tersebut yang berhubungan dengan variabel penelitian.

2. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan penelitian eksplanatory yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan yang lain. Sugiyono (2007) menyatakan bahwa penelitian eksplanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara variabel dengan yang lain. Dalam penelitian ini dijelaskan hubungan variabel faktor-faktor motivasi kerja yang meliputi; kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Indotirta Suaka di Pulau Bulan.

3. Lokasi Penelitian

Perusahaan PT. Indotirta Suaka mempunyai lokasi usaha ternak di Pulau Bulan, Kecamatan Bulang daerah administrasi Kotamadya Batam, Propinsi Kepulauan Riau. Subjek penelitian adalah karyawan produksi bagian *Breeder*

dan *Porker*. Usaha dari Perusahaan PT. Indotirta Suaka adalah Industri peternakan babi dimulai dari pembibitan sampai dengan pengemukan yang siap untuk dijual.

B. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Populasi adalah sebagai himpunan (yang lengkap atau sempurna) dari semua unit observasi yang mungkin Doriza ([www.sdoriza.Wordpress.com](http://www.sdoriza.wordpress.com)). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indotirta Suaka pada bagian produksi yang dibagi dalam dua bagian yaitu *Breeder* dan *Porker* yang terdiri dari :

Tabel 3.1 Populasi

Bagian	Jumlah(orang)
Breeder Phase 1	50
Breeder Phase 2	51
Porker Phase 3	32
Porker Phase 4	24
Total	157

Sumber: Data sekunder diolah, 2010

2. Sampel

Sampel adalah sebagai himpunan unit observasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan oleh suatu studi menurut Doriza ([www.sdoriza.Wordpress.com](http://www.sdoriza.wordpress.com)). Menurut Kuncoro (2003) bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian.

Menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Solvin menurut Ellen (www.ehow.com) adalah :

$$n = N / \{1 + N (0,1)^2\}$$

dimana:

N = Jumlah Populasi (*Total Population*)

n = Jumlah Sampel (*Number of samples*)

0,1 = Kesalahan yang ditolirir (*Error tolerance*)

maka, $n = 157 / \{1 + 157 (0,1)^2\} = 61$ Orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proporsional random sampling* Sugiyono (2007). Penentuan jumlah sampel dari masing-masing phase ditentukan berdasarkan jumlah sampel dibagi jumlah populasi dikali 100 persen ($61/157 \times 100 \% = 38 \%$), maka dapat diketahui besar sampel dari masing-masing phase seperti di dalam Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Sampel Karyawan Produksi

Bagian	Populasi	Sampel (orang)
Breeder Phase 1	50 x 38%	19
Breeder Phase 2	51 x 38%	20
Porker Phase 3	32 x 38%	12
Porker Phase 4	24 x 38%	10
Total	157	61

Sumber: Data sekunder diolah, 2010

C. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (1994) Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini data dihimpun dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner dibuat dua

bagian yang terdiri dari: bagian pertama berisi karakteristik responden dan bagian kedua tentang pendapat responden tentang variabel yang diteliti. Pertanyaan yang dibuat dalam bentuk pernyataan sesuai dengan indikator pada setiap urutan variabel dan jawaban responden dibuat dengan pilihan skala 5 berdasarkan skala likert.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Penelitian

N0.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likerts
1	Keb. Fisiologi (X1)	Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, Oleh sebab itu sangat pokok kebutuhan untuk pemenuhan sandang, pangan dan papan.	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Bonus	<i>Summated rating Scale-likert (interval)</i>
2	Keb. Keamanan dan Keselamatan (X2)	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.	a. Perlengkapan kerja b. Jaminan Asuransi c. Jaminan kesehatan d. Program K3	<i>Summated rating Scale-likert (interval)</i>
3	Keb. Sosial (X3)	Kebutuhan sosial adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerjaan dan masyarakat lingkungan.	a. Hubungan antar karyawan b. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan	<i>Summated rating Scale-likert (interval)</i>
4	Keb. Penghargaan (X4)	Kebutuhan Penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.	a. Penghargaan (<i>reward</i>) b. Pujian c. Penilaian kerja	<i>Summated rating Scale-likert (interval)</i>
5	Keb. Aktualisasi Diri (X5)	Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.	a. Pendidikan b. Tangung jawab/kreatif c. Jenjang karier d. Kompetisi	<i>Summated rating Scale-likert (interval)</i>
6	Prod. Karyawan (Y)	Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja yang dimaksud adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.	a. Waktu Kerja b. Kuliatas kerja c. Kuantitas Kerja	<i>Summated rating Scale-likert (interval)</i>

Sumber : Notoatmodjo (2009), Simamora (2004), Trinton(2009), dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian.

Pengukuran terhadap seluruh variabel dengan menggunakan skala likert, dengan kriteria pendapat responden memberikan jawaban dari pilihan yang tersedia adalah :

Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran Kuesioner

Skala	Skore
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju (netral)	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah dan dimodifikasi, 2010

1. Jika jawaban responden sangat setuju, sangat adil, sangat baik, sangat tepat, sangat puas apabila pernyataan yang ada benar-benar menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan, maka diberi skore 5.
2. Jika jawaban responden setuju, adil, baik, puas apabila pernyataan yang ada sesuai dengan keadaan pendapat dan perasaan, maka diberi skore 4.
3. Jika jawaban responden netral atau cukup setuju, cukup adil, cukup baik, cukup tepat, cukup puas apabila pernyataan yang ada sesuai dengan keadaan pendapat dan perasaan, maka diberi skore 3.
4. Jika jawaban responden kurang setuju, kurang adil, kurang baik, kurang puas apabila pernyataan yang ada sesuai dengan keadaan pendapat dan perasaan, maka diberi skore 2.
5. Jika jawaban responden sangat tidak setuju, sangat tidak adil, sangat tidak baik, sangat tidak tepat, sangat tidak puas apabila pernyataan yang ada sesuai dengan keadaan pendapat dan perasaan, maka diberi skore 1.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang penting dilakukan didalam penelitian. Untuk memperoleh data yang lengkap digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data primer

Data diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian dengan cara wawancara dan kuesioner :

- a. Wawancara, teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan manager produksi dan manager personalia dari PT. Indotirta Suaka yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Kuesioner (daftar pertanyaan), teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner (daftar pertanyaan) kepada seluruh responden yang terpilih untuk dijawab secara langsung guna menghimpun pendapat. Untuk memastikan kuesioner yang dipergunakan valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitasnya dengan cara menggunakan *metode pearson product moment*, dan reabilitasya dengan cara menggunakan *Cronbach,s Alpha*.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari arsip perusahaan PT. Indotirta Suaka berupa laporan kehadiran, laporan produksi, laporan data karyawan, data perusahaan (*profil company*) dan lainnya.

3. Studi pustaka

Pengumpulan data melalui studi pustaka dari buku, jurnal, literatur, dan internet yang ada hubungannya dengan penelitian.

E. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dengan sampel uji dilakukan pada 30 responden dari populasi yang sama. Hasil dari uji sampel berupa data ditabulasikan dalam bentuk Exell kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Version 17.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu instrumen pengukuran disebut valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur Muhidin (2009). Dengan maksud mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Rumus yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\{[N \sum X^2 - (\sum X)^2]\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}^{1/2}$$

dimana:

R_{xy} = nilai koefisien korelasi

N = jumlah responden

X = jumlah skore item

Y = jumlah skore total

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-1$

Berdasarkan *output* SPSS pada kolom *correlated item total correlation* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.5 Perhitungan Validitas Kuesioner Kebutuhan Fisiologi (X1)

No	r hitung	r table	Kriteria
1	0,846	0,361	Valid
2	0,916	0,361	Valid
3	0,901	0,361	Valid
4	0,893	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 3.5 perhitungan validitas kuesioner pada variabel kebutuhan fisiologi menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang disajikan dari No.1, 2, 3, 4 diperoleh berurutan nilai r hitung bernilai 0,846, 0,916, 0,901, dan 0,893. Keempat item pertanyaan dari kuesioner kebutuhan fisiologi lebih besar dari nilai r tabel 0,361 berarti kriteria valid.

Tabel 3.6 Perhitungan Validitas Kuesioner Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (X2)

No	r hitung	r table	Kriteria
1	0,875	0,361	Valid
2	0,929	0,361	Valid
3	0,935	0,361	Valid
4	0,923	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 3.6 perhitungan validitas kuesioner pada variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang disajikan dari No.1, 2, 3, 4 diperoleh berurutan nilai r hitung bernilai 0,875,

0,929, 0,935 dan 0,923. Keempat item pertanyaan dari kuesioner lebih besar dari nilai r tabel 0,361 berarti kriteria valid.

Tabel 3.7 Perhitungan Validitas Kuesioner Kebutuhan Sosial (X3)

No	r hitung	r table	Kriteria
1	0,870	0,361	Valid
2	0,896	0,361	Valid
3	0,913	0,361	Valid
4	0,884	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 3.7 perhitungan validitas kuesioner pada variabel kebutuhan sosial menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang disajikan dari No.1, 2, 3, 4 diperoleh berurutan nilai r hitung bernilai 0,870, 0,896, 0,913, dan 0,884. Keempat item pertanyaan dari kuesioner lebih besar dari nilai r tabel 0,361 berarti kriteria valid.

Tabel 3.8 Perhitungan Validitas Kuesioner Kebutuhan Penghargaan (X4)

No	r hitung	r table	Kriteria
1	0,818	0,361	Valid
2	0,751	0,361	Valid
3	0,802	0,361	Valid
4	0,786	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 3.8 perhitungan validitas kuesioner pada variabel kebutuhan penghargaan menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang disajikan dari No.1, 2, 3, 4 diperoleh berurutan nilai r hitung bernilai 0,818, 0,751, 0,802 dan 0,786. Keempat item pertanyaan dari kuesioner lebih besar dari nilai r tabel 0,361 berarti kriteria valid.

Tabel 3.9 Perhitungan Validitas Kuesioner Kebutuhan Aktualisasi diri (X5)

No	r hitung	r table	Kriteria
1	0,817	0,361	Valid
2	0,862	0,361	Valid
3	0,908	0,361	Valid
4	0,897	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 3.9 perhitungan validitas kuesioner pada variabel kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang disajikan dari No.1, 2, 3, 4 diperoleh berurutan nilai r hitung bernilai 0,817, 0,862, 0,908 dan 0,897. Keempat item pertanyaan dari kuesioner lebih besar dari nilai r tabel 0,361 berarti kriteria valid.

Tabel 3.10 Perhitungan Validitas Kuesioner Produktivitas Karyawan (Y)

No	r hitung	r table	Kriteria
1	0,856	0,361	Valid
2	0,858	0,361	Valid
3	0,888	0,361	Valid
4	0,859	0,361	Valid
5	0,889	0,361	Valid
6	0,892	0,361	Valid
7	0,942	0,361	Valid
8	0,923	0,361	Valid
9	0,901	0,361	Valid
10	0,950	0,361	Valid
11	0,943	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 3.10 perhitungan validitas kuesioner pada variabel kebutuhan produktivitas karyawan menunjukkan bahwa pertanyaan yang disajikan dari No.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 diperoleh berurutan nilai r hitung bernilai 0,856, 0,858, 0,888, 0,859, 0,889, 0,892, 0,942, 0,923, 0,901, 0,950, dan 0,943.

Kesebelas item pertanyaan dari kuesioner lebih besar dari nilai r tabel 0,361 berarti kriteria valid.

Hasil perhitungan validitas kuesioner pada seluruh tabel variabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner yang diuji cobakan valid karena memiliki nilai r hitung $> r$ tabel = 0,361, dengan $n = 30$.

2. Uji Reabilitas

Menurut Muhidin (2009) bahwa suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat dan akurat. Uji reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Nugroho (2005) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Rumus untuk mencari reabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

dimana:

r_{11} = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σt^2 = varians total

Reliabilitas melalui perhitungan SPSS *Version* 17 diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Menurut Nugroho (2005) bahwa reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Berdasarkan output SPSS pada kolom *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.11 Hasil Perhitungan Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
1	Kebutuhan Fisiologi	0,953	Reliabel
2	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	0,964	Reliabel
3	Kebutuhan Sosial	0,955	Reliabel
4	Kebutuhan Penghargaan	0,868	Reliabel
5	Kebutuhan Aktualisasi diri	0,936	Reliabel
6	Produktivitas Karyawan	0,981	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Berdasarkan Tabel 3.11 menunjukkan bahwa kuesioner variabel faktor-faktor motivasi kerja yang meliputi; kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan produktivitas karyawan memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

F. Metode Analisis Data

Menurut Muhidin (2007) bahwa teknik analisa data dalam penelitian, dibagi menjadi dua, yaitu tehnik analisis data diskriptif dan teknik analisis data inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan sebaran jawaban responden terhadap sikap indikator variabel faktor-faktor motivasi kerja yang meliputi; kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan

sosial, kebutuhan pengharapan, kebutuhan aktualisasi diri maupun produktivitas karyawan. Kemudian teknik analisis data inferensial dilakukan dengan statistik inferensial, statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan membuat kesimpulan yang berlaku umum Muhidin (2007). Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesa penelitian sebagai berikut: (1) uji serentak dengan uji F, (2) uji parsial dengan uji- t, (3) koefisien determinasi (R^2)

1. Statistik Deskriptif

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian Muhidin (2007). Dalam statistik deskriptif data disajikan dalam bentuk metode analisis data dikumpulkan dan digolongkan kemudian dianalisis dan dipresentasikan secara objektif. Analisis deskriptif disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan penjelasan setiap variabel didasarkan hasil dari skala likert.

2. Uji asumsi Klasik

Menurut Nugroho (2005) bahwa model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbatas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolineritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi normal. Model yang paling baik adalah yang distribusinya normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kosmogrov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih dari nilai signifikan 5%, maka artinya variabel residual berdistribusi normal Situmorang., dkk (2008).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan varians residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji *Glejser* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model tidak mempengaruhi adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidak variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model Nugroho (2005: 58).

Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat

dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, artinya tidak terjadi multikolinieritas Nugroho (2008:58).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidak korelasi antara variabel pengganggu periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data *timeseries*, sedangkan untuk data sampel *crosssection* jarang terjadi Nugroho (2005). Jika nilai Durbin Watson hitung mendekati atau di sekilas angka 2, maka model tersebut terbatas dari asumsi klasik autokorelasi, karena angka 2 pada uji Durbin Watson terletak di daerah *no autocorrelation* Nugrogho (2005: 60).

3. Analisis Statistik

Analisis statistik digunakan melihat hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, digunakan metode regresi berganda.

Rumus regresi adalah :

$$\text{Prod} = b_0 + b_1\text{Fis} + b_2\text{Aman} + b_3\text{Sos} + b_4\text{Harga} + b_5\text{Akt} + e$$

dimana:

- Prod = produktivitas karyawan.
- Fis = kebutuhan fisiologi;
- Aman = kebutuhan keamanan dan keselamatan;
- Sos = kebutuhan sosial;
- Harga = kebutuhan penghargaan;
- Akt = kebutuhan aktualisasi diri;
- b₁₂₃₄₅ = koefisien regresi variable;
- b₀* = konstanta;
- e* = variabel error.

a. Uji t (Uji parsial)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas meliputi antara lain: kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri apakah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

Bentuk pengujian:

- $H_0: b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas karyawan.
- $H_a: b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas karyawan.

Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikan α (alpha 5%) dan derajat kebebasan (n-k) dengan t hitung yang diperoleh. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak atau terdapat pengaruh nyata (signifikan) b_1 terhadap produktivitas karyawan dan sebaliknya.

Atau dapat disimpulkan:

- H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $\text{sig}(p) > 0,05$.
- H_a diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $\text{sig}(p) < 0,05$.

b. Uji F. (Uji secara simultan)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat bentuk pengujian:

- $H_0: b_1=b_2=b_3=b_4=b_5=0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas karyawan.
- $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas karyawan. Pada penelitian ini nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F adalah:

- H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $\text{sig}(p) > 0,05$.
- H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $\text{sig}(p) < 0,05$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian kontribusi pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas produktivitas karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2), dimana $0 < R^2 < 1$. Hal ini menunjukkan jika nilai R^2 semakin dekat dengan nilai 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin kuat. Sebaliknya jika nilai R^2 semakin dekat dengan nilai 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin lemah.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Umum dan Responden

1. Gambaran Umum PT. Indotirta Suaka.

PT. Indotirta Suaka merupakan sebuah peternakan babi yang terbesar di Indonesia dengan total populasi ternak babi sebesar 230.000 ekor. Pendirian perusahaan bertujuan untuk mempersiapkan kebutuhan daging babi segar ke Negara Singapura. Total alokasi penjualan sebesar 95% ke Negara Singapura dan 5% ke Pulau Batam serta pulau lain disekitarnya di Provinsi Kepulauan Riau yang membutuhkan. Perusahaan melakukan kegiatan usaha mulai dari pembibitan sampai dengan Penggemukan Babi (*Porker*) siap untuk dijual.

Perusahaan menempati lokasi sekitar 1.500 ha yang dipergunakan untuk peruntukan kandang ternak dan fasilitas infrastuktur. Fasilitas infra struktur antara lain pembuatan bendungan air untuk fasilitas air minum, pembuatan *lagoon* untuk penampungan kotoran ternak sebelum dibuang ke laut (*water treatment*), untuk pelabuhan khusus tempat pembongkar pakan ternak yang didatangkan dari Jakarta dan Singapura, serta tempat melakukan aktivitas memuat ternak babi ketongkang untuk ekspor/dikirim ke Singapura dan pengiriman daging potong ke Pulau Batam. Fasilitas lainnya adalah fasilitas jalan untuk menghubungkan jarak antara satu kandang dengan kandang lain di dalam phase, untuk memobilisasi pengiriman pakan ternak dari gudang pakan masing-masing kandang, kemudian tempat untuk lokasi pembangkit listrik tenaga diesel yang dibutuhkan untuk penerangan kandang, jalan serta kebutuhan yang lainnya.

2. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Indotirta Suaka berdiri sesuai dengan akte pendirian tanggal 18 Agustus 1989 dengan No.467 Benny Kristianto, SH dan pengesahan oleh Menteri Kehakiman dengan No. C2-4798.HT.01.01. TH.90 tertanggal 15 Agustus 1990. Pada awalnya perusahaan mempunyai struktur modal adalah penanaman Modal Dalam Negeri dengan No.45/II/PMDN/1998 tertanggal 29 Juni 1998 kemudian berubah menjadi Penanaman Modal Asing dengan No.106/V/PMA/1999 tertanggal 07 Juli 1999. Kemudian perusahaan memperoleh izin dari departemen pertanian yang membawahi bidang usaha peternakan babi potong terpadu dengan No.96/T/Pertanian/1998 tertanggal 09 Maret 1998, diperbaharui dengan Nomor : 78/T/Petanian/2005. Awal memulai berproduksi pada bulan Juli 1996.

3. Lokasi Perusahaan

PT. Indotirta Suaka berlokasi di Pulau Bulan jauh dari pemukiman masyarakat. Pulau Bulan mempunyai batas dengan sebelah timur Pulau Bulang Lintang dan sebelah tenggara berbatasan dengan Pulau Buluh, sebelah barat daya Pulau Mangkuduh, serta sebelah barat Pulau Batam. Luas Pulau Bulan 10.000 ha dan PT. Indotirta Suaka menempati lahan seluas 1.500 ha.

Secara administrasi pemerintahan Pulau Bulan bukan termasuk daerah free trade zone (FTZ) seperti Pulau Batam, akan tetapi adalah daerah pabean yang sama dengan daerah Indonesia lainnya. Dengan demikian peraturan perundang-undangan tidak sama dengan yang berlaku di daerah Pulau Batam dan sekitarnya yang termasuk didalam kawasan *free trade zone area* (FTZ). Namun secara administrasi pemerintahan tetap menggunakan fasilitas pelayanan di Pulau Batam

untuk pelaporan seluruh administrasi kegiatan perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Secara administrasi kependudukan Pulau Bulan termasuk dibawah kelurahan Bulang Lintang, Kecamatan Bulang Kotamadya Batam Provinsi Kepulauan Riau . Alamat perwakilan di Batam terdapat di Jalan Culindo lestari Blok B N0.3-4 Tiban Kecana Kelurahan Tiban Indah, Kecamatan Sekupang, Kotamadya Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

4. Hasil Produksi

PT. Indotirta Suaka bidang usaha adalah pembibitan dan budidaya babi potong terpadu. Izin Produksi didapat diizinkan dari Badan Koordinasi Penanam Modal dengan kapasitas produksi babi potong terpasang pertahun adalah 520.000 ekor. Hasil produksi babi potong (*porker*) dihasilkan dengan rata-rata berat 80 kg per ekor. Sasaran penjualan dan pemasaran hasil produksi utama 95% ke Negara Singapura. Pengiriman dilakukan dalam bentuk ternak hidup (*Livestok*), sementara untuk penjualan ke Pulau Batam dijual dalam bentuk daging atau karkas. Untuk menunjang usaha penjualan ternak babi ke Pulau Batam, di isyaratkan sarana rumah potong hewan di Pulau Bulan, sehingga seluruh penjualan ke Pulau Batam terlebih dulu dipotong dirumah potong hewan yang ada di Pulau Bulan.

5.Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang terlibat langsung di dalam mengerjakan produksi adalah bagian pembibitan (*breeder*) dan bagian pengembangan menjadi ternak babi yang siap untuk dijual (*porker*). Kedua bagian bertanggung jawab atas proses produksi. Proses produksi dimulai dari perkawinan sampai pengembangan. Tenaga kerja bagian produksi dibagi menurut phase dan kelompok.

Pengelompokan kandang ternak babi terdiri dari 4 phase, kelompok ternak *Breeder* 2 phase dan *Porker* 2 phase. Karyawan di bagian *Breeder* berjumlah 101 orang dan *Porker* sebanyak 56 orang sehingga total seluruh karyawan bagian produksi adalah 157 orang, dengan komposisi pembagian karyawan seperti yang dijelaskan dibawah ini :

Tabel 4.1 Tabel Daftar Karyawan Produksi Bagian *Breeder* dan *Porker* 2010

Phase	Kelompok Ternak	(orang)			Jml Karyawan
		Superintendent	Staff	Non Staff	
Phase 1	Breeder	1	8	41	50
Phase 2	Breeder	1	7	43	51
Phase 3	Porker	1	4	27	32
Phase 4	Porker	2	5	16	24
Total		5	24	127	157

Sumber: Data sekunder diolah , 2010

Penjelasan istilah yang terdapat pada Tabel 4.1 adalah sebagai berikut :

1. Tahap (*Phase*) adalah suatu tempat lokasi kandang ternak yang terdiri dari beberapa kandang ternak (*houses*).
2. Perkembangbiakan (*Breeder*) adalah kelompok ternak babi yang melahirkan anak babi (*Piglet*).
3. Pedaging (*Porker*) adalah kelompok ternak babi yang sudah siap untuk dijual atau diekspor.
4. Pengawas (*Superintendent*) adalah jabatan pengawas bertugas untuk mengawasi pelaksanaan kerja dari karyawan staf.
5. Staf (*Staff*) adalah jabatan pengawas unit yang terdiri dari pengawas (*Supervisor*), teknisi dan kepala kelompok (*Foremen*) bertugas untuk

mengawasi karyawan lapangan (*worker level*) di dalam menjalankan tugas dikandang.

6. Bukan staf (*Non Staff*) adalah karyawan tingkat bawah (*worker level*) atau yang bertugas sebagai pelaksana kerja yang langsung bersentuhan dengan ternak babi di kandang (*houses*).

6. Karakteristik Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

(Orang)

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Prosentase (%)
1	Laki-Laki	157	61	100%
2	Perempuan	0	0	0%
	Jumlah	157	61	100%

Sumber : Data sekunder diolah, 2010

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 61 orang 100%, sedangkan jenis kelamin perempuan tidak ada atau 0%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Umur

(Orang)

No	Rentang Umur	Frekuensi	Prosentase (%)
1	< 30 Tahun	10	17%
2	31 - 40 Tahun	24	39%
3	41 - 50 Tahun	25	41%
4	> 50 Tahun	2	3%
	Jumlah	61	100%

Sumber : Data sekunder diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian memiliki tingkat umur antara 41 tahun sampai 50 tahun yaitu sebanyak 41%, sedangkan yang paling sedikit memiliki umur lebih dari 50 tahun keatas sebanyak 3%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Tingkatan Pendidikan (Orang)

No.	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SD	1	2%
2	SMP	2	3%
3	SMA	47	77%
4	D3	3	5%
5	S1	8	13%
	Jumlah	61	100%

Sumber : Data sekunder diolah , 2010

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 47 orang atau 77%, kemudian disusul dengan lulusan S1 sebanyak 8 orang atau 13%, sedangkan yang paling sedikit memiliki pendidikan terakhir adalah SD sebanyak 1 orang atau 2%.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data variabel penelitian yaitu (1) faktor - faktor motivasi kerja meliputi; kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. (2) variabel produktivitas karyawan.

Analisis dengan menggunakan program bantuan SPSS Versi 17 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kebutuhan Fisiologi

Data yang diperoleh untuk variabel kebutuhan fisiologi adalah seperti pada Tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kebutuhan Fisiologi

NO.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)
1	Penghasilan saya saat ini telah memenuhi kehidupan hidup layak (KHL)	6,6	37,7	16,4	29,5	9,8
2	Kenaikan gaji tahunan sesuai dengan penilaian prestasi kerja	21,5	44,3	19,7	14,8	0
3	Karyawan yang mencapai target didalam melaksanakan pekerjaan diberikan <i>incentive</i>	34,4	36,1	11,5	16,4	1,6
4	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan	34,4	39,3	19,7	4,9	1,9

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 4.5 indikator gaji atau penghasilan karyawan pada saat ini telah memenuhi kehidupan layak, karyawan memberi sikap sangat setuju 6,6% dan sangat setuju 37,7%. Indikator gaji terhadap kenaikan gaji tahunan sesuai dengan penilaian prestasi kerja, karyawan memberikan respon sangat setuju 21,5% dan setuju 44,3%. Terhadap karyawan yang mencapai target didalam melaksanakan pekerjaan diberikan *incentive*, karyawan memberikan sikap sangat

setuju 34,4 % dan kenaikan gaji tahunan harus sesuai dengan penilaian prestasi kerja, karyawan memberikan sikap sangat setuju 34,4% dan setuju 36,10%. Sementara untuk pemberian tunjangan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan, karyawan memberikan respon sangat setuju 34,4% dan setuju 39,3% .

2. Variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Dari data diperoleh untuk variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan dapat dilihat dalam Tabel 4.6 dibawah ini

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)
1	Sarana perlengkapan kerja sudah disediakan perusahaan secara memadai	14,8	45,9	21,3	14,8	3,3
2	Jaminan sosial telah disediakan perusahaan secara memadai	31,1	34,4	16,4	14,8	3,3
3	Perusahaan mengikuti karyawan serta keluarganya program askes	27,9	45,9	14,8	9,8	1,6
4	Perusahaan telah melaksanakan program K3 (Keselamatan Kecelakaan kerja) dengan baik	8,2	47,5	31,1	11,5	1,6

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Tabel 4.6 menunjukkan pada indikator sarana perlengkapan kerja sudah disediakan perusahaan secara memadai, karyawan memberikan sikap adalah sangat setuju 14,8% dan setuju sebesar 45,9%. Pada indikator untuk pelaksanaan jaminan asuransi sosial yang telah disajikan oleh perusahaan sudah memadai, karyawan memberikan sikap sangat setuju 31,1% dan setuju 34,4% . Program

perusahaan mengikuti karyawan serta keluarganya program asuransi kesehatan, karyawan memberikan sikap sangat setuju sebesar 27,9% dan yang setuju sebesar 45,9%. Perusahaan telah melaksanakan program keselamatan kecelakaan kerja, karyawan memberikan sikap sangat setuju 8,2% dan setuju sebesar 47,5% dan yang memberikan sikap netral sebesar 31,1%.

3. Variabel Kebutuhan Sosial

Dari data diperoleh untuk variabel kebutuhan sosial dapat dilihat pada

Tabel 4.7 berikut dibawah ini :

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kebutuhan Sosial

NO.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)
1	Hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas	26,2	57,4	4,9	9,8	1,6
2	Komunikasi pimpinan dengan bawahan berjalan dengan harmonis	16,4	57,4	14,8	8,2	3,3
3	Pimpinan selalu memberikan arahan serta bimbingan terhadap karyawan pada waktu kerja	13,1	55,7	24,6	6,6	0
4	Pimpinan selalu meminta pendapat dari karyawan bila ada sesuatu masalah dalam pekerjaan	19,7	54,1	11,5	14,8	0

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 4.7 untuk indikator hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan memberikan sikap menunjukkan sangat setuju sebesar 26,2 % dan sikap setuju sebesar 57,7%. Indikator hubungan komunikasi pimpinan dengan bawahan berjalan harmonis,

karyawan memberikan respon sangat setuju 16,4% dan setuju 57,4%. Pada dimensi pimpinan selalu memberikan arahan serta bimbingan terhadap karyawan pada waktu kerja, respon memberikan tanggapan sangat setuju 13,10% dan setuju 55,7%. Pimpinan selalu meminta pendapat dari karyawan bila ada suatu masalah dalam pekerjaan, karyawan memberikan sikap sangat setuju 19,7% dan setuju 54,10%.

4. Variabel Kebutuhan Penghargaan

Dari data diperoleh untuk variabel kebutuhan penghargaan dalam Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kebutuhan Penghargaan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)
1	Karyawan yang bekerja dengan baik diberi penghargaan dari pimpinan	39,3	31,1	13,1	13,1	3,3
2	Karyawan bekerja diatas 5 tahun diberi penghargaan uang besarnya sesuai tingkatan (level)	39,3	34,4	14,8	9,8	1,6
3	Penghargaan dan pujian dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin	32,8	44,3	14,8	4,9	3,3
4	Perusahaan telah melakukan penilaian prestasi kerja dengan professional	6,6	34,4	34,4	18	6,6

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Tabel 4.8 menunjukkan indikator karyawan yang bekerja dengan baik diberi penghargaan dari pimpinan, karyawan bersikap sangat setuju sebesar 39,3% dan setuju sebesar 31,1%. Untuk indikator *reward* apabila karyawan bekerja

diasas 5 tahun diberi penghargaan sejumlah uang dan besarnya diberikan proporsional sesuai tingkatan, karyawan memberikan sikap sangat setuju 39,3% dan setuju 34,4%. Untuk indikator pujian dalam hal penghargaan dan pujian dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin, karyawan memberikan sikap sangat setuju 32,8% dan setuju 44,3%. Pada indikator penilaian kerja, perusahaan telah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dengan professional, karyawan memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 6,6% dan 34,4%.

5. Variabel Kebutuhan Aktualisasi diri

Dari data variabel kebutuhan aktualisasi diri dapat dilihat pada Tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kebutuhan Aktualisasi diri

NO.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)
1	Karyawan dapat mempertahankan prestasi kerjanya diberi kesempatan belajar diluar perusahaan	31,1	41	11,5	9,8	6,6
2	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan tindakan – tindakan yang kreatif dalam melaksanakan tugas	19,7	45,9	19,7	13,1	1,6
3	Penjenjangan karier telah tersusun dengan baik oleh perusahaan	13,1	36,1	19,7	23	8,2
4	Kompetisi diantar karyawan mengejar jenjang karier bersaing secara sehat	14,7	47,5	18,0	14,8	4,9

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 4.9 bahwa indikator pendidikan menunjukkan apabila karyawan dapat mempertahankan prestasi kerjanya diberi kesempatan belajar diluar perusahaan, karyawan memberikan sikap sangat setuju 31,1% dan 41%

setujut. Untuk indikator tanggung jawab dan kreatif menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan tindakan kreatif dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memberi sikap sangat setuju sebesar 19,7% dan setuju 45,9%. Untuk indikator penjenjangan karier karyawan terencana dengan baik oleh perusahaan karyawan memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 13,1% dan setuju sebesar 36,1%. Pada ukuran kompetisi menunjukkan bahwa kompetisi diantara karyawan untuk mendapatkan karier bersaing secara ketat, karyawan memberikan sikap sangat setuju 14,8% dan setuju 47,5%.

6. Variabel Produktivitas Karyawan

Dari data diperoleh untuk variabel produktivitas karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan

N0	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)
1	Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan	26,2	49,2	11,5	13,1	0
2	Kerja lembur bagi karyawan diperlukan untuk meningkatkan tingkat produksi perusahaan	31,1	41	14,8	11,5	1,6
3	Fasilitas transportasi yang disediakan perusahaan dapat mengurangi keterlambatan masuk jam kerja dari karyawan	21,3	62,3	11,5	3,3	1,6
4	Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam menyelesaikan pekerjaan	31,10	52,5	13,1	3,3	0

5	Dengan adanya pengawasan dari atasan tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat diminimalisir	24,6	50,8	21,3	3,3	0
6	Karyawan dalam bekerja dapat melakukan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan	24,6	52,5	19,7	0	3,3
7	Setiap karyawan telah mengetahui standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan	14,8	54,1	23	8,2	0
8	Karyawan selalu mencapai hasil produksi sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	18	47,5	19,7	13,1	1,6
9	Pekerjaan yang diberikan dapat mencapai target yang telah ditentukan	13,1	54,1	23	8,2	1,6
10	Pekerjaan satu bulan yang telah karyawan hasilkan memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan	18,0	59,0	13,1	9,8	0
11	Target perusahaan telah tercapai dgn baik	14,8	49,2	23	13,1	0

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 4.10 pada indikator penggunaan jam kerja karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan karyawan bersikap sangat setuju 26,2% dan setuju 49,20%. Kemudian kerja lembur bagi karyawan diperlukan untuk meningkatkan tingkat produksi perusahaan, karyawan yang bersikap sangat setuju adalah 31,10% dan setuju 41%. Pada ukuran penggunaan fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan dapat mengurangi keterlambatan masuk jam kerja dari karyawan, karyawan sangat setuju sebesar 21,3% dan setuju 62,3%. Untuk rata-rata dari indikator waktu kerja menunjukkan sangat setuju 26,20% dan setuju 57,93%.

Pada indikator kualitas kerja dimana ditunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya di dalam menyelesaikan pekerjaan,

karyawan memberikan sikap sangat setuju sebesar 31,1% dan setuju sebesar 52,50%. Kemudian untuk pengawasan dari atasan atas pekerjaan karyawan maka kesalahan dapat diminimalisir, karyawan memberikan sikap sangat setuju 24,60% dan setuju 50,8%. Dimensi pada karyawan dalam bekerja dapat melakukan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan memberikan sikap yaitu sangat setuju 24,6% dan setuju 52,50%. Setiap karyawan telah mengetahui standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan sangat setuju yaitu 14,8% dan setuju 54,10%. Pada indikator kuantitas kerja bahwa karyawan selalu mencapai hasil produksi sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan memberikan respon sangat setuju 18% dan setuju 47,50%. Pada dimensi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan, karyawan merespon sangat setuju 13,10% dan setuju 59%. Untuk pekerjaan satu bulan yang karyawan telah kerjakan hasilnya memenuhi target waktu yang telah ditentukan, karyawan memberikan tanggapa sangat setuju 18% dan setuju 59%. Pada target produktivitas perusahaan telah tercapai dengan baik, karyawan menjawab sangat setuju 14,8% dan setuju 49,20%.

C. Hasil Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi data, yaitu 4 asumsi klasik berikut: (1) normalitas data, (2) heteroskedastisitas, (3) multikolinieritas, dan (4) autotokorelasi. Berikut ini hasil pengujian 4 persyaratan dari asumsi klasik.

1. Uji Normalitas Data

Menurut Steel and Torrie (1995), untuk mengetahui kenormalan sebaran data dan homogenitas ragam data dapat dilakukan dengan menguji kenormalan data serta homogenitas ragam dari *standardize residual (error)* nya. Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen distribusi normal atau tidak

Tabel 4.11 Nilai signifikansi untuk Standardize Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual of Kebutuhan Aktualisasi diri (X5), Kebutuhan Sosial (X3), K. Keamanan dan Keselamatan (X2), Kebutuhan Fisiologi (X1), Kebutuhan Penghargaan(X4), PRODUKTIVITAS KARYAWAN
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95742711
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.074
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.812
Asymp. Sig. (2-tailed)		.525

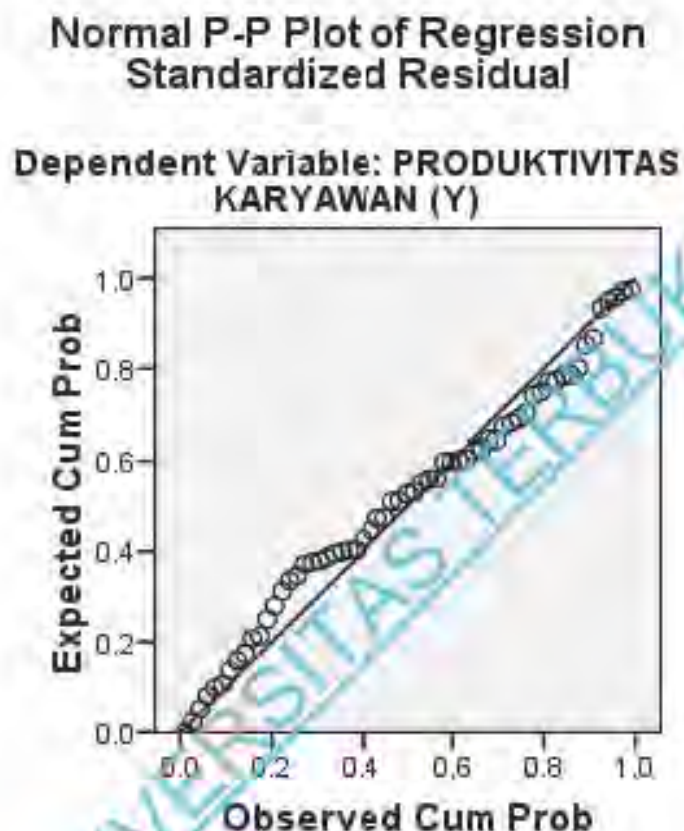
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada hasil output SPSS 17 yang terdapat pada Tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikan untuk *standardize residual* dari seluruh variabel independen dan dependen yang akan di uji sebesar 0,525 lebih besar dari alpha 0,05, sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dan dependen yang digunakan dalam pengujian mempunyai sebaran yang normal, sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Hal ini juga dapat dibuktikan secara grafik sebagai berikut.



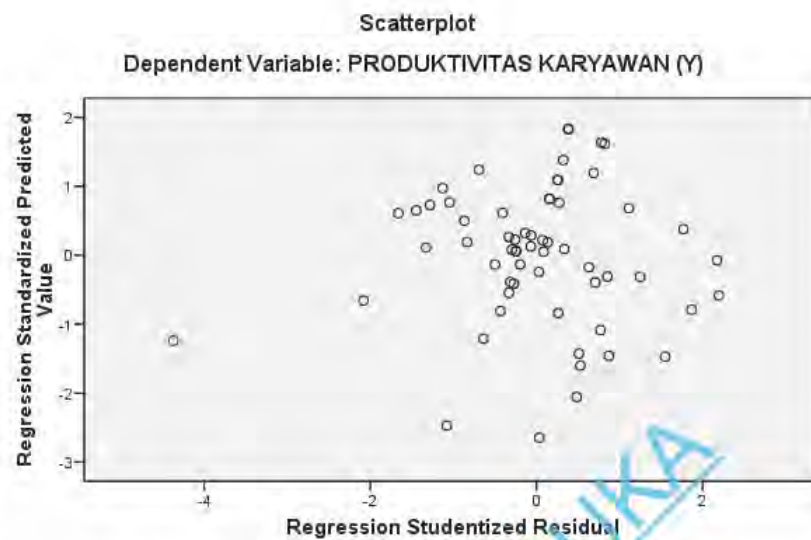
Gambar 4.1 Grafik PP- Plot Uji Normalitas Data

Sumber: Gambar diolah SPSS 17, 2010

Pada hasil output SPSS 17 yang ditunjukkan pada Gambar 4.1 tampak dari gambar tersebut menunjukkan bahwa data bergerombol disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak ada gerombolan plot data yang terletak jauh dari garis uji normalitas. Dengan demikian data tersebut dikatakan mempunyai sebaran yang normal atau dengan kata lain telah memenuhi asumsi normalitas sebaran data.

2. Uji Non-Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Artinya deteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*, dimana sumbu X adalah $\hat{Y}$ yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2003). Hasil dari pengujian dengan menggunakan *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Plot sebaran data tsb. dapat ditunjukkan pada Gambar 4.2. Oleh karena untuk seluruh variabel bebas pada Gambar 4.2 menunjukkan plot data yang menyebar acak dan tidak ada pola yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini berarti bahwa varians (ragam) dari seluruh variabel bebas tidak berbeda secara nyata (signifikan). Dapat disimpulkan bahwa ragam (variens) untuk variabel bebas adalah homogen/sama (tidak terjadi heteroskedastisitas)



Gambar 4.2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Gambar diolah SPSS 17, 2010

3. Uji Autokorelasi

Pendeteksian terhadap adanya autokorelasi (terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas itu sendiri atau berkorelasi sendiri), dengan hipotesis:

$H_0 : \rho = 0$, tidak terjadi autokorelasi antar galat (*error*)

$H_1 : \rho > 0$, terjadi autokorelasi antar galat (*error*)

Statistik uji yang digunakan adalah Durbin Watson.

Kriteria uji Santoso (2003) :

- $DW < -2$ = ada autokorelasi positif
- $-2 < DW < +2$ = tidak ada autokorelasi
- $DW > +2$ = ada autokorelasi negative

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.789	3.18574	1.984

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5), Kebutuhan Sosial (X3), K.Keamanan dan Keselamatan (X2), Kebutuhan Fisiologi (X1), Kebutuhan Penghargaan(X 4)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas diperoleh nilai dw berada diantara +2 dan -2 atau yaitu $-2 < 1.984 < +2$. Berarti dapat disimpulkan bahwa galat nilai-nilai pengamatan bersifat bebas (tidak ada autokorelasi).

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indepen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kebutuhan Fisiologi (X1)	.599	1.671
	K.Keamanan dan Keselamatan (X2)	.710	1.409
	Kebutuhan Sosial (X3)	.686	1.459
	Kebutuhan Penghargaan(X 4)	.555	1.802
	Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5)	.468	2.135

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARAWAN (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan variabel kebutuhan fisiologi nilai tolerance $0,559 > 0,1$ dan nilai VIF $1,761 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas. Hal yang sama juga terjadi pada variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan nilai tolerance $0,710 > 0,1$ dan nilai VIF $1,409 < 10$ dinyatakan bebas multikolonieritas. Variabel kebutuhan sosial nilai tolerance $0,686 > 0,1$ dan nilai VIF $1,459 < 10$ dinyatakan bebas multikolonieritas. Kemudian kebutuhan penghargaan nilai tolerance $0,555 > 0,1$ dan nilai VIF $1,802 < 10$ dinyatakan bebas multikolonieritas. Sedangkan variabel kebutuhan aktualisasi diri nilai tolerance $0,468 > 0,1$ dan nilai VIF $2,135 < 10$ dinyatakan bebas multikolinieritas.

Dari Tabel 4.13 tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa untuk ke-5 variabel bebas tidak terjadi multikolineritas dengan ditunjukkan nilai VIF dari ke-5 variabel bebas yang lebih kecil dari 10. Model regresi yang bebas

multikolinieritas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka toleransi lebih besar dari 0,1.

D. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesa 1 – Uji F atau Uji Serentak

- $H_0: b_1=b_2=b_3=b_4=b_5=0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, dengan produktivitas karyawan.
- $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas karyawan. Pada penelitian ini nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan (α) = 5%, atau nilai signifikansi (p) dengan tingkat signifikansi (α) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F adalah:

- H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig (p) > 0,05
- H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig (p) < 0,05

Tabel 4.14 Anova (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2334.561	5	466.912	46.006	.000 ^a
	Residual	558.193	55	10.149		
	Total	2892.754	60			

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5), Kebutuhan Sosial (X3), K.Keamanan dan Keselamatan (X2), Kebutuhan Fisiologi (X1), Kebutuhan Penghargaan(X 4)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Sumber: : Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 4. 14 menunjukkan bahwa F hitung adalah 46,006 dengan tingkat signifikansi (p) 0,000 lebih rendah dari 0,05. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,383 dan tingkat signifikansi (0,000) $< 0,05$. Oleh karena pada perhitungan F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sementara uji koefisien determinasi (R^2) yang menjelaskan berapa besar variasi variabel kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.789	3.18574	1.984

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5), Kebutuhan Sosial (X3), K.Keamanan dan Keselamatan (X2), Kebutuhan Fisiologi (X1), Kebutuhan Penghargaan(X 4)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17,2010

Pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai $R = 0,898$ yang berarti hubungan variabel kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 89,8%.

R^2 (*R Square*) sebesar 0,807 atau 80,70% berarti variasi variabel independen (kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri) mampu menjelaskan variabel dependen (produktivitas karyawan) sebesar 80,70% sementara sisanya sebesar 19,30 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Hipotesa 2 - Uji t atau Uji partial

- $H_0: b_1=0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas karyawan.
- $H_a: b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial,

kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas karyawan.

Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikan α (alpha 5%) dan derajat kebebasan (n-k) dengan t hitung %, atau nilai signifikansi (p) dengan tingkat signifikansi (α) = 5%. Jika t hitung > t tabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh nyata (signifikan) b_1 terhadap produktivitas karyawan dan sebaliknya.

Atau dapat disimpulkan sebagai berikut:

- H_0 diterima jika: t hitung < t tabel atau signifikansi > 0,05
- H_a diterima jika: t hitung > t tabel atau signifikansi < 0,05

Tabel 4.16 Uji t

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.116	2.308		4.383	.000		
	Kebutuhan Fisiologi (X1)	.718	.142	.387	5.059	.000	.599	1.671
	K.Keamanan dan Keselamatan (X2)	.262	.130	.142	2.021	.048	.710	1.409
	Kebutuhan Sosial (X3)	.599	.148	.290	4.047	.000	.686	1.459
	Kebutuhan Penghargaan(X 4)	.291	.140	.165	2.077	.042	.555	1.802
	Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5)	.315	.146	.186	2.150	.036	.468	2.135

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17,2010

Dari Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa variabel kebutuhan fisiologi nilai t hitung(5.059) > t tabel (2,004) dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel fisiologi ada hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan . Variabel kebutuhan keamanan dan

keselamatan nilai t hitung(2.021) $>$ t tabel(2.004) dan nilai signifikansi (0,048) lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan ada hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kebutuhan sosial nilai t hitung(4.047) $>$ t tabel(2.004) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel kebutuhan sosial ada hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kebutuhan penghargaan nilai t hitung(2.077) $>$ t tabel(2.004) nilai signifikansi (0,042) lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel kebutuhan penghargaan ada hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel aktualisasi diri nilai t hitung(2.150) $>$ t tabel(2.004) nilai signifikansi (0,036) lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel kebutuhan aktualisasi diri ada hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

F. Interpretasi Hasil Uji regresi Berganda (Uji - F)

1. Pengujian Korelasi

Sebelum dilakukan analisis regresi, maka perlu dilakukan uji korelasi dengan menggunakan korelasi *Product Momen Pearson* untuk mengetahui adanya hubungan antara kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas karyawan. Berdasarkan Tabel 4.17 dibawah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara positif antara kebutuhan fisiologi ($R_{X1} = 0,764$

dan $p=0,000$), kebutuhan keamanan dan keselamatan ($R_{X2} = 0,523$ dan $p=0,000$), kebutuhan sosial ($R_{X3} = 0,680$ dan $p=0,000$), kebutuhan penghargaan ($R_{X4} = 0,659$ dan $p=0,000$), dan kebutuhan ($R_{X5} = 0,704$ dan $p=0,000$) dengan produktivitas karyawan

Tabel 4.17 Uji Korelasi Product Momen Pearson

Variabel		Validitas		Keputusan	Kesimpulan
		Korelasi (r)	Sig. (p)		
Prodk	Fis	0,764	0,000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara Fis dan Prodk
	Sos	0,523	0,000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara Sos dan Prodk
	Aman	0,680	0,000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara Aman dan Prodk
	Harga	0,659	0,000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara Harga dan Prodk
	Aktd	0,704	0,000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara Aktd dan Prodk

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Artinya adanya peningkatan kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang lebih baik secara nyata akan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Pengujian Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian, maka hasil regresi dapat disusun dalam

Tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	10,116	2,308		4,383	0,000	Signifikan
Fis	0,718	0,142	0,387	5,059	0,000	Signifikan
Sos	0,262	0,130	0,142	2,021	0,048	Signifikan
Aman	0,599	0,148	0,290	4,047	0,000	Signifikan
Harga	0,291	0,140	0,165	2,077	0,042	Signifikan
Aktd	0,315	0,146	0,186	2,150	0,036	Signifikan
R (Multiple R) = 0,898 R Square = 0,807 R Square (Adjusted) = 0,789 F hitung = 46,006 F tabel = (df regresi, df residual) = (5,55) = 2,383 Sign. F = 0,000 t tabel = (0,05/2, 55) = 2,004 α = 0,05						

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Pada Tabel 4.18 uji hipotesis menggunakan *multiple regresion* mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah variabel kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

Berikut ini hasil perhitungan F dan t.

Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model (Uji kelayakan model) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka digunakan uji F.

Hipotesa:

- $H_0: b_1=b_2=b_3=b_4=b_5=0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas karyawan.
- $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas karyawan.

Kriteria penolakan :

Tolak H_0 jika : $F_{hitung} > F_{\alpha,1,n-2}$ atau nilai $Sig. < 0,05$

Terima H_0 jika : $F_{hitung} < \text{atau nilai } Sig. > 0,05$

Berdasarkan tabel di atas hipotesis yang dilakukan dengan uji F yaitu pengujian secara serentak (*simultan*) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kebutuhan: fisiologi, keamanan dan kesematan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, model regresi yang dihasilkan layak dipergunakan untuk melakukan prediksi di masa mendatang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan

ditentukan oleh faktor kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial, kebutuhan kamanan dan keselamatan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri yang digambarkan dalam persamaan regresi:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

$$\text{ProdK} = 10,116 + 0,718\text{Fis} + 0,262\text{Sos} + 0,599\text{Aman} + 0,291\text{Harga} + 0,315\text{Aktd} + e$$

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan uji t (uji parsial).

Untuk menunjukkan keberartian koefisien regresi terhadap model regresi yang terbentuk, maka dengan mengambil hipotesis :

Ho : Koefisien regresi tidak signifikan (nyata)

Ha : Koefisien regresi signifikan (nyata)

Berdasarkan hasil penelitian, dengan mengambil taraf nyata (signifikansi) sebesar 5% (0,05), untuk konstanta diperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa konstanta berpengaruh signifikan terhadap model regresi. Untuk variabel Fis, Sos, Aman, Harga, dan Aktd masing-masing menunjukkan nilai signifikansi yang berturut-turut sebesar 0,000, 0,048, 0,000, 0,042 dan 0,036 ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Fis, Sos, Aman, Harga, dan Aktd mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya dari model regresi diperoleh adalah :

$$\text{ProdK} = 10,116 + 0,718\text{Fis} + 0,262\text{Sos} + 0,599\text{Aman} + 0,291\text{Harga} + 0,315\text{Aktd}$$

dapat diimplikasikan sebagai berikut:

$$1. b_1 = 0,718$$

Nilai koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa jika kebutuhan fisiologi semakin meningkat, maka hal ini akan dapat meningkatkan produktivitas

karyawan (karena koefisien kebutuhan fisiologi bernilai positif). Artinya, adanya peningkatan kebutuhan fisiologi dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan produktivitas karyawan, dengan asumsi variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri tetap.

2. $b_2 = 0,262$

Nilai koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa jika kebutuhan keamanan dan keselamatan semakin meningkat, maka hal ini akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (karena koefisien kebutuhan keamanan dan keselamatan bernilai positif). Artinya, adanya peningkatan kebutuhan keamanan dan keselamatan dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan produktivitas karyawan dengan asumsi variabel kebutuhan; fisiologi, penghargaan, keamanan dan keselamatan dan aktualisasi diri tetap.

3. $b_3 = 0,599$

Nilai koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa jika kebutuhan sosial semakin meningkat, maka hal ini akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena koefisien kebutuhan sosial bernilai positif. Artinya, adanya peningkatan kebutuhan sosial dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan produktivitas karyawan, dengan asumsi variabel kebutuhan; fisiologi, keamanan dan keselamatan, penghargaan, aktualisasi diri tetap.

4. $b_4 = 0,291$

Nilai koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa jika kebutuhan penghargaan semakin meningkat, maka hal ini akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (karena koefisien kebutuhan penghargaan bernilai positif). Artinya, adanya peningkatan kebutuhan penghargaan dapat mempengaruhi terjadinya

peningkatan produktivitas karyawan, dengan asumsi variabel kebutuhan: fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial dan aktualisasi diri tetap.

5. $b_5 = 0,315$

Nilai koefisien regresi b_5 ini menunjukkan bahwa jika kebutuhan aktualisasi diri semakin meningkat, maka hal ini akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (karena koefisien kebutuhan aktualisasi diri bernilai positif). Artinya, adanya peningkatan kebutuhan aktualisasi diri dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan produktivitas karyawan, dengan asumsi variabel kebutuhan: fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan tetap.

Pengujian sumbangan efektif dilakukan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal uji sumbangan efektif untuk mengetahui kontribusi. Menurut Hasan (2002), rumus yang digunakan untuk menghitung sumbangan efektif adalah sebagai berikut :

$$SE = R \times B \times 100$$

dimana:

SE = Sumbangan Efektif

R = Nilai koefisien korelasi

B = Beta

100 = Nilai konstan

Uji sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui kontribusi dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas karyawan .

Tabel. 4.19 Perhitungan Sumbangan Efektif

Variabel	R	B	Perhitungan	SE
Fis	0,764	0,387	$0,764 \times 0,387 \times 100$	29,61%
Aman	0,523	0,142	$0,523 \times 0,142 \times 100$	7,43%
Sos	0,680	0,290	$0,680 \times 0,290 \times 100$	19,68%
Harga	0,659	0,165	$0,659 \times 0,165 \times 100$	10,89%
Aktd	0,704	0,186	$0,704 \times 0,186 \times 100$	13,10%
Total Sumbangan Efektif				80,70%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 17, 2010

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil perhitungan menunjukkan, ternyata variabel kebutuhan fisiologi menunjukkan sumbangan efektif yang paling besar yaitu sebesar 29,61%. Selanjutnya dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri ternyata mampu memberikan sumbangan efektif total sebesar 80,70% terhadap produktivitas karyawan. Besarnya sumbangan efektif total ini sama dengan besarnya koefisien determinasi ($R_{square} = R^2$) yaitu sebesar 80,7%. Implikasinya adalah terdapat beberapa variabel lain yang juga mempengaruhi produktivitas karyawan selain kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Kebutuhan Fisiologi terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa variabel bebas kebutuhan fisiologi secara bersama-sama dan partial berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologi memberikan pengaruh kepada produktivitas karyawan sebesar 29,6%. Analisa deskriptif menunjukkan bahwa pilihan pada alternatif jawaban setuju rata rata 39,35 % dan sangat setuju 24,22% berarti total 63,48% kedua sikap memandang bahwa pengaruh variabel fisiologi adalah menjadi faktor dominan didalam memotivasi. Sejalan dengan itu peneliti terdahulu Deli (2009) juga menyatakan di dalam hasil penelitiannya bahwa faktor fisiologi menjadi faktor yang sangat dominan berpengaruh didalam faktor memotivasi karyawan diantara kebutuhan lainnya. Mohammad (2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologi secara bersama dan partial berpengaruh positif dan signifikan positif terhadap produktivitas karyawan di dalam penelitiannya tidak dijelaskan secara terperinci kebutuhan mana yang dominan.

Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Menurut Sutrisno (2009) bahwa kebutuhan paling dasar berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dsb. Dasar keinginan itu, maka seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan dengan harapan mendapat imbalan materi berupa uang atau gaji. Menurut Notoatmodjo (2009) bahwa Maslow menekankan ketika kebutuhan

itu muncul pada seseorang, berarti hal tersebut merupakan pendorong dan pengarah untuk terwujudnya perilaku.

PT. Indotirta Suaka memenuhi kebutuhan psikologi karyawan, telah memberikan kepada karyawan beberapa komponen penghasilan sesuai dengan kesepakatan yang telah diatur didalam perjanjian bersama antara perusahaan dan serikat pekerja berupa; gaji, *incentive*, dan tunjangan. Khusus untuk tunjangan terdiri dari tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan transportasi cuti, tunjangan menikah, tunjangan kacamata, tunjangan bersalin, tunjangan hari raya. Komponen-komponen tersebut menjadi bagian penghasilan yang diterima oleh karyawan.

Pelaksanaan sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan, (1) penetapan upah pekerja adalah hak dan kewenangan penuh perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan fisik minimum dan kelayakan, (2) penetapan gaji/upah pekerja berdasarkan atas bobot pekerjaan, keahlian, kecakapan, dan pengalaman yang bersangkutan, (3) gaji/upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan jumlah penghasilan bersih dan pekerja membayarkan pajak penghasilan sebagai wajib pajak, pajak penghasilan pekerja ditanggung perusahaan, (4) upah lembur diberikan kepada pekerja dengan level foreman kebawah berdasarkan hitungan gaji pokok ditambah tunjangan tetap, (5) peninjauan atas gaji/upah : (a) perusahaan akan melakukan peninjauan atas gaji/upah secara tahunan. Besarnya kenaikan upah/tahunan adalah merupakan kebijakan perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan, produktivitas, prestasi kerja, level/jabatan, upah minimum kota. (b) perusahaan dapat mengadakan peninjauan kembali atas skala gaji/upah dan atas upah secara massal sebagai penyesuaian

tingkat biaya hidup dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas serta ketentuan perundangan yang berlaku, (c) apabila dipandang perlu, perusahaan dapat mengadakan peninjauan atas gaji/upah berdasarkan prestasi kerja serta konduite masing-masing pekerja (6) tunjangan jabatan/tingkatan adalah bentuk tunjangan kepada perusahaan.

Karyawan PT. Indotirta Suaka sebagian besar tinggal di Pulau Batam, karena status karyawan 95% berkeluarga. Peraturan perusahaan mengatur bahwa karyawan yang sudah berkeluarga tidak diperkenankan tinggal di Pulau Bulan, hanya yang bujangan diperbolehkan tinggal di mess perusahaan di Pulau Bulan. Sehingga dampak perubahan biaya kebutuhan karyawan dapat dirasakan secara langsung disebabkan biaya hidup tinggi tinggal di Pulau Batam. Sejalan dengan itu menurut Notoatmodjo (2009:147). "Dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal, maka karyawan harus memperoleh kompensasi sebesar biaya hidup saat ini." Atau dengan kata lain bahwa jika ada inflasi maka biaya hidup akan naik. Pulau Batam yang berdekatan dengan Negara Singapura mengakibatkan pengaruh inflasi tinggi dibandingkan dengan daerah lain di Indonesia.

Ekonomi perusahaan juga sangat mempengaruhi akan penghasilan karyawan, walaupun gaji karyawan tidak dapat dikurangi. Ketika harga kacang kedelai dan harga jagung meningkat tajam disebabkan kedelai dan jagung meningkat permintaan dipasar maka hal itu dapat berpengaruh terhadap tingginya biaya produksi ternak. Sebab kacang kedelai dan jagung adalah bahan pokok makanan ternak. Yang dapat dipengaruhi oleh situasi yang demikian, tentu

harga produksi per ekor ternak menjadi mahal. Menurut Notoatmodjo (2009) bahwa organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi. Kondisi itu akan dapat berpengaruh terhadap permintaan babi dipasar Singapura berkurang. Jika permintaan pasar Singapura menurun, maka akan mempengaruhi kemampuan ekonomi perusahaan. Ekonomi perusahaan berkurang sehingga kemampuan membayar berkurang pula, dan akan berdampak kepada kenaikan gaji karyawan tentu akan mempengaruhi penghasilan karyawan.

Untuk membantu karyawan didalam mengatasi permasalahan kebutuhan fisiologi, perusahaan mencoba memberikan bentuk bantuan yang dapat membantu penghasilan karyawan. Bentuk yang diberikan adalah pemberian subsidi kepada karyawan dengan memberikan bentuk beras atau bentuk natura (*benefit in kind*) sehingga karyawan terbantu mengatasi biaya kehidupan tinggi.

Pemberian natura (*Benefit in kind*) atau dapat dikategorikan sebagai *indirect compensation*. Menurut Notoatmodjo (2009) bahwa yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi atau upah yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja para karyawan. Alasan pentingnya pengembangan kompensasi pelengkap ini, Menurut Notoatmodjo (2009:14) antara lain adalah:

- a. Adanya organisasi karyawan yang semakin kritis untuk menuntut hak mereka sebagai pekerja atau karyawan.

- b. Persaingan yang semakin ketat di antara para organisasi sehingga untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi menuntut adanya kompensasi pelengkap.
- c. Kenaikan biaya hidup sebagai akibat dari perkembangan lingkungan ekonomi akan menuntut adanya pemberian kompensasi pelengkap.
- d. Dikeluarkannya peraturan-peraturan atau perundang-undangan oleh pemerintah yang mengatur kesejahteraan buruh atau karyawan akan menuntut organisasi untuk menyesuaikan diri.

Bentuk kompensasi pelengkap sangat bermanfaat bagi karyawan dan juga bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa variabel bebas kebutuhan keamanan dan keselamatan secara bersama-sama dan partial berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan memberikan pengaruh kepada produktivitas karyawan sebesar 7,43%. Hal tersebut didukung oleh analisa deskriptif dimana responden memberikan sikap alternatif pilihan setuju dengan rata-rata 43,42% berarti kebutuhan keamanan dan keselamatan merupakan pemotivasi sangat rendah bila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Dan sejalan penelitian yang dilakukan oleh Deli (2009) dan Mohammad (2009) hasil penelitian menunjukkan faktor keamanan dan keselamatan secara partial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian Deli (2009) bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan menjadi

juga urutan terakhir yang kurang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Menurut Winardi (2008) apabila kebutuhan fisiologikal cukup (tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan mendominasi perilaku manusia.

Perusahaan PT. Indotirta Suaka memenuhi kebutuhan keamanan dan keselamatan karyawan dalam melaksanakan kerja diberi perlengkapan kerja, berupa pakaian/sepatu kerja dan perlengkapan kerja lain sesuai keperluan dan harus dipakai selama bekerja sesuai ketentuan yang berlaku didalam perusahaan. Menurut Notoatmodjo (2009) bahwa tujuan keselamatan kerja adalah agar para karyawan disebuah institusi bebas dari segala kecelakaan kerja, atau gangguan-gangguan yang lain sehingga menurunkan tingkat kecelakaan, bahkan kondisi kerja yang kondusif terwujudnya derajat kesenatan serta terhindarnya kecelakaan kerja bagi karyawan. Untuk menjawab hal tersebut, perusahaan menyediakan sarana untuk keselamatan kerja seperti; (1) alat-alat pemadam kebarar, (2) sarung tangan sesuai dengan jenis pekerjaan, (3) penutup hidung dan mulut/masker, (4) jaket pelampung, (5) sepatu kerja atau sepatu pengaman.

Untuk menjaga agar karyawan tetap sehat didalam menjalankan tugas sehari-hari maka perusahaan membentuk satuan kerja yaitu kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila bagian personalia tetap memantau pelaksanaannya dilapangan. Agar berjalan dengan baik pelaksanaan K3, personalia harus membuat skema kerja. Menurut Notoatmodjo (2009) skema pelayanan kesehatan dan kecelakaan dapat dikelompokkan dua, yakni program sebelum terjadinya kasus gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja atau pencegahan (*preventif*) dan peningkatan (*promotif*).

Program yang kedua adalah pelayanan setelah terjadinya kasus gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja, atau program pelayanan kuratif dan rehabilitasi.

a. Skema pelayanan *preventif* dan *promotif*

Pada awal penerimaan karyawan sudah harus dilakukan seleksi kesehatan. Bagi karyawan yang lulus tes kesehatan dapat diterima menjadi karyawan. Kesehatan sumber daya manusia sangat penting guna menentukan kinerja. Karyawan yang sehat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini telah berjalan dengan baik pelaksanaannya oleh PT. Indotirta Suaka. Usaha *preventif* dan *promotif* dari kesehatan dan keselamatan kerja antara lain dalam bentuk: (1). pemeriksaan kesehatan sebelum kerja; (2). pemeriksaan kesehatan secara berkala; (3). tersedianya kantin dilingkungan kerja; (4). terpeliharanya lingkungan kerja yang sehat,

b. Skema pelayanan kuratif dan *rehabilitative*

Pencegahan dilakukan oleh individu ataupun perusahaan namun demikian kecelakaan tetap terjadi pada karyawan didalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Menurut Notoatmodjo (2009) bahwa pelayanan kuratif dan *rehabilitative* tetap diprogramkan oleh institusi kerja atau sebuah perusahaan, terutama perusahaan yang berisiko.

Pelayanan kuratif diperlukan ditempat kerja adalah

1) Klinik;

Klinik diperlukan ditempat kerja ataupun dilingkungan kerja untuk melayani karyawan yang mengalami gangguan kesehatan. untuk itu

perusahaan wajib membuat Klinik atau Poliklinik di lingkungan tempat kerja.

2) Psikiater/psikolog;

Persoalan mental dan pribadi atau hubungan antar teman kerja dapat dialami oleh setiap karyawan sehingga dapat membuat karyawan mengalami depresi, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Guna mengatasi hal tersebut diperlukan Psikiater atau psikolog.

Dalam rangka memelihara kesehatan dari para pekerja dan keluarganya, perusahaan telah melaksanakannya sesuai dengan kebutuhan keselamatan karyawan. Adapun yang dilakukan yaitu menyertakan pekerja dan keluarganya menjadi peserta program asuransi kesehatan. Program kesehatan diisyaratkan dengan peserta maximum tiga orang anak dibawah umur 17 tahun dan belum mempunyai penghasilan. Perusahaan PT. Indotirta Suaka memilih sebuah perusahaan asuransi yang menjadi *provider* adalah Primadati. Jadi karyawan sakit dengan keluarganya maka perusahaan Primadati melakukan pelayanan pengobatan. Besarnya premi asuransi ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan dengan keinginan pelayanan yang diperlukan. Dalam hal pihak asuransi tidak dapat menanggung/menutupi biaya pemeliharaan, perawatan dan pengobatan karena diluar perjanjian, perusahaan akan menutupi biaya-biaya tersebut sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk pelayanan kuratif yakni klinik di perusahaan sudah berjalan dengan peranannya diambil oleh Primadati. Namun untuk pelayanan psikiater belum dilaksanakan.

Selain pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan asuransi kesehatan. Perusahaan juga mengikutkan karyawan untuk mengikuti program Jamsostek. Program ini memberikan jaminan kebutuhan keamanan dan keselamatan pada karyawan mejamin dengan memberi jaminan sosial tenaga kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja yang terjadi pada saat kerja. Masing-masing layanan tersebut memberikan pelayanan kebutuhan keamanan dan keselamatan buat karyawan didalam menjalankan tugasnya.

Melihat respon dari karyawan menunjukkan bahwa variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena perusahaan telah memberikan cukup baik untuk pelayanan kesehatan karyawan dan keluarganya. Hanya saja di dalam pelaksanaanya masih kurang karena penentuan premi kesehatan masih belum didasarkan kepada nilai jabatan dari karyawan.

3. Pengaruh Variabel Kebutuhan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa variabel bebas kebutuhan sosial secara bersama dan partial berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan sosial memberikan pengaruh kepada produktivitas karyawan sebesar 19,68% . Dengan demikian posisi kebutuhan sosial menduduki urutan kedua setelah kebutuhan fisiologi yang menjadi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Namun berbeda dengan Deli (2009) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap produktivitas kerja dan juga, akan tetapi menempatkan posisi kebutuhan sosial

urutan ketiga menjadi bagian yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sejalan dengan itu Mohammad (2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menurut Winardi (2008) sewaktu kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan akan keamanan relatif terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya menjadi motivator penting bagi perilakunya.

Perusahaan PT. Indotirta Suaka didalam pelaksanaan implementasi bersosialisasi dan berinteraksi diantara karyawan sudah dilaksanakan antara pimpinan dan bawahan dilakukan dengan membuat suatu pertemuan di pagi hari pada masing-masing phase. Dalam pertemuan dilakukan komunikasi antara pimpinan unit dengan karyawan untuk membicarakan pelaksanaan kerja di masing-masing unit. Pelaksanaan kerja dilapangan khususnya berhadapan dengan ternak babi tentu mendapatkan berbagai masalah terutama menangani perawatan kesehatan ternak. Peranan pimpinan berkomunikasi dengan bawahan diperlukan sebagai moderator sekaligus sebagai pimpinan (*leader*) untuk menyamakan persepsi didalam melaksanakan petunjuk pekerjaan. Forum ini juga membuat suasana terbuka untuk menyampaikan masalah yang dihadapi masing-masing peserta dan diantara para karyawan dapat menerima pengalaman karyawan lain yang menjadi masukan untuk mengatasi sesuatu masalah. Pendapat Notoatmodjo (2009) bahwa kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam satu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu.

Melalui pengamatan lapangan bahwa hubungan antar karyawan perlu ditingkatkan dengan memberlakukan kegiatan doa bersama menurut ajaran agama masing-masing karyawan, sehingga dapat memberikan kekuatan mental dan spiritual karyawan. Persekutuan doa yang dibuat didalam perusahaan dapat memberi hubungan emosional yang baik diantara komunitas kelompok karyawan sehingga menciptakan suasana damai dan tenang diantara karyawan. Hal ini yang masih kurang perhatian oleh perusahaan diharapkan dalam program kedepan menjadi masukan buat perusahaan untuk melaksanakannya. Menurut Wibisono (2010) bahwa motivasi spritual dan kinerja adalah hubungan yang dialektis. Setiap saat karyawan akan menghadapi pilihan-pilihan dan harus memilih satu keputusan. Seperti motivasi spiritual dipilih dalam meningkatkan kualitas kerja.

4. Pengaruh Variabel Kebutuhan Penghargaan terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa variabel bebas kebutuhan penghargaan secara bersama dan partial berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan memberikan pengaruh kepada produktivitas karyawan sebesar 10,89% . Berarti posisi kebutuhan penghargaan menduduki urutan kedua setelah kebutuhan keamanan dan keselamatan yang menjadi kurang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Deli (2009) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan penghargaan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitiannya bahwa kebutuhan penghargaan menjadi kebutuhan kedua penting setelah kebutuhan fisiologi menjadi pemotivasi produktivitas karyawan. Menurut Notoatmodjo (2009) setelah ketiga kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan afiliasi tersebut terpenuhi maka kebutuhan berikutnya,

yakni kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) akan muncul. Kebutuhan penghargaan ini adalah kebutuhan “prestise” maka seluruh karyawan dapat meraihnya. Indikator yang terdapat didalam kebutuhan ini adalah penghargaan atau *reward*, pujian atau prestise dan penilaian kerja. Menurut Winardi (2007) bahwa kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri dan kebebasan serta independensi (ketidak ketergantungan). Menurut Kreitner dan Kinicki didalam Sudarmanto (2009) bahwa tipe-tipe penghargaan; (a). financial/material; merupakan tipe atau bentuk penghargaan yang diberikan organisasi berupa uang atau materi yang berwujud, (b) sosial; merupakan tipe atau bentuk penghargaan berupa pengakuan dari lingkungan sosial pekerjaan, (c) phisikis; merupakan tipe atau bentuk penghargaan dengan memberikan efek pada perasaan, harga diri, kepuasan kerja atau prestasi.

Perusahaan PT. Indotirta Suaka didalam implementasi kebutuhan penghargaan kepada karyawan dengan memberikan status pekerja. Perubahan status pekerja selalu didasari dengan adanya penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan perusahaan yang dilaksanakan setiap tahun dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1). metode penilaian harus terbuka dan trasparan, (2). menilai potensi untuk kenaikan jenjang atau jabatan, (3). memberikan kesempatan untuk pengembangan pekerja melalui pendidikan dan pelatihan, (4). setiap atasan pekerja bertanggung jawab untuk merencanakan mengidentifikasi, menilai dan mengelola pencapaian hasil kerja bawahannya. Atasan berikutnya secara hirarki bertanggung jawab untuk meninjau kembali hasil

penilaian dan memastikan bahwa penilaian dilaksanakan dengan adil dan makmur.

Perusahaan PT. Indotirta Suaka memberikan penghargaan masa kerja kepada pekerja setiap lima tahun masa kerja, besarnya didasarkan atas jabatan terakhir saat menjalani 5 tahun masa kerjanya. Persyaratan dan besarnya penghargaan masa kerja merupakan kebijakan perusahaan dan diatur dalam ketentuan tersendiri (keputusan manajemen tertanggal 19 februari 2003 tentang penghargaan masa kerja panjang).

Perusahaan PT. Indotirta Suaka memberikan penghargaan melalui pemberian cuti panjang kepada karyawan berdasarkan masa kerja setelah karyawan memasuki tahun ke 6 sampai dengan ke 10 mendapatkan hak cuti tambahan 1 hari kerja pertahun, cuti tahun ke 11 sampai dengan ke 15 mendapat hak cuti tambahan 3 hari kerja pertahun dan cuti tahun ke 16 keatas mendapatkan hak cuti tambahan 6 hari kerja pertahun.

Bentuk penghargaan yang diberikan untuk menghargai loyalitas karyawan terhadap perusahaan masih didasarkan pada lamanya bergabung dengan perusahaan, namun demikian tidak semua karyawan menganggap bahwa hal tersebut menjadi sebuah penghargaan sehingga bentuk penghargaan itu menjadi tidak pemotivasi terhadap karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan menjadi urutan keempat yang dibutuhkan karyawan sebagai pemotivasi kerja. Hal itu tidak lepas dari bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan belum menyetuh makna penghargaan itu bagi karyawan. Perusahaan PT. Indotirta Suaka harus mencari bentuk penghargaan yang tepat yang dapat menjadi pemotivasi kepada karyawan .

5. Pengaruh Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas

Karyawan.

Hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa variabel bebas kebutuhan aktualisasi diri secara bersama dan partial berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri memberikan pengaruh kepada produktivitas karyawan sebesar 13,10%. Berarti posisi kebutuhan akan aktualisasi diri bagi karyawan memperoleh tempat pada urutan ketiga yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Deli (2009) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja. Demikian juga Mohammad (2009) dalam penelitiannya bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menurut Winardi (2008) bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti seluas-luasnya.

Perusahaan PT. Indotirta Suaka didalam implementasi dari kebutuhan aktualisasi diri yaitu promosi pekerja adalah perubahan jabatan pekerja keposisi yang lebih tinggi, dengan memperhatikan: (1) adanya lowongan pada tingkat yang lebih luas, (2) rekomendasi atasan dan disetujui oleh Manager serta General Manager. Dalam memberikan rekomendasi atasan melakukan penilaian atas konduite serta prestasi kerja pekerja, (3) pemberian promosi disampaikan dalam bentuk surat keputusan.

Dasar penilaian adalah :

- a. Pekerja bersangkutan dianggap telah cukup berpengalaman dan atau trampil dalam tingkatan dan pekerjaannya sekarang.
- b. Pekerja yang bersangkutan memiliki kemampuan kepemimpinan dan managerial yang baik (memadai untuk menduduki posisi yang akan ditempatinya).
- c. Pekerja yang bersangkutan menunjukkan tanggung jawab yang baik di dalam tugas dan pekerjaannya.
- d. Pekerja yang bersangkutan senantiasa mempunyai konduite yang baik, bisa bekerja sama dan loyal terhadap perusahaan.
- e. Pekerja telah mengikuti program pendidikan dan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang diperlukan untuk tanggung jawab ditingkat yang lebih tinggi.
- f. Pekerja yang bersangkutan lulus ujian kecakapan kenaikan tingkat yang diselenggarakan oleh perusahaan
- g. Dalam mengisi lowongan-lowongan yang terjadi, perusahaan akan selalu mempertimbangkan pengisian lowongan dan jajaran pekerja yang telah ada dan dapat saja dengan memindahkan pekerja atau menaikkan tingkat pekerja dari bagian lain.

Memperhatikan latar belakang karyawan yang sebagian besar telah lama bergabung dengan perusahaan, untuk dengan itu perusahaan diperlukan memberi ruang dan perhatian bagi karyawan untuk mengwujudkan kebutuhan aktualisasi dirinya lewat pemberian masa training, pendidikan, dan pelatihan. Sejalan dengan itu Robins (2006) berpendapat bahwa karyawan sebagai orang termotivasi secara intrinsik bila dia benar-benar peduli dengan pekerjaannya, mencari cara yang

lebih baik untuk melakukannya dan mendapat kekuatan dan kepuasan dan melakukannya dengan baik, pendapat Handoko (2008) bahwa latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Melalui program ini karyawan diuji kemampuannya berkompetisi sehat untuk mengejar pengetahuan sesuai dengan bidangnya dan akan berpengaruh terhadap jenjang karier di kemudian hari.

Perkembangan teknologi ternak berkembang seiring dengan berkembangnya teknologi komunikasi sehingga menuntut para karyawan mampu untuk bekerja secara profesional. Untuk menjawab tantangan itu maka perusahaan PT. Indotirta Suaka melalui HRD departemen bekerjasama dengan beberapa *provider traning* dari berbagai kota membuat fomulasi training yang dibutuhkan oleh karyawan. Penyiapan training dilakukan bersumber dari permintaan dari masing-masing phase. Pemimpin unit akan mengidentifikasi kebutuhan training yang dibutuhkan karyawan sesuai kondisi penanganan ternak di kandang.

Karyawan sudah bekerja dengan waktu yang lama namun masih sering dijumpai berbagai kekurangan dan berbagai kesalahan. Untuk meminimumkan akan kesalahan tersebut diperlukan pelatihan. Perusahaan ternak babi tidak banyak ditemui di Indonesia maka secara tidak langsung bahwa karyawan tidak memperoleh pengalaman di tempat lain sebelum bergabung dengan Perusahaan PT. Indotirta Suaka. Bertolak dari pengalaman tersebut semestinya perusahaan haruslah mempersiapkan program pelatihan dan pendidikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.

Karyawan mengharapkan karier yang lebih baik oleh sebab itu jenjang karier haruslah disusun penjenjangan dengan terstruktur. Karyawan akan melihat kemampuannya untuk berusaha meniti karier yang telah tersedia. Sehingga seluruh karyawan akan berusaha mengembangkan kemampuan dirinya untuk memahami kebutuhan organisasi, berusaha melakukan tugasnya dengan baik dengan begitu karyawan dapat kesempatan mengembangkan karier dan mengisi jabatan yang telah tersedia.

6. Pengaruh Kebutuhan Faktor : Fisiologi, Keamanan dan Keselamatan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri terhadap Produktivitas Karyawan dan Faktor mana yang paling dominan.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan uji F yaitu pengujian secara serentak (simultan) menunjukkan nilai signifikansi (p) $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel kebutuhan: faktor fisiologi, faktor keamanan dan keselamatan, faktor sosial, faktor penghargaan dan faktor aktualisasi diri terhadap produktivitas karyawan. Sementara uji koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,807% atau 80,70% yang menunjukkan bahwa variabel bebas meliputi kebutuhan faktor fisiologi, kebutuhan faktor keamanan dan keselamatan, kebutuhan faktor sosial, kebutuhan faktor penghargaan, kebutuhan faktor aktualisasi diri mampu menjelaskan variabel tergantung, sementara sisanya 19,30% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sementara pengujian sumbangan efektif menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung dapat dilihat bahwa faktor kebutuhan fisiologi sebesar 29,61%, faktor kebutuhan

keamanan dan keselamatan sebesar 7,43%, faktor kebutuhan sosial sebesar 19,68%, faktor kebutuhan penghargaan sebesar 10,89% sementara faktor kebutuhan aktualisasi diri sebesar 13,10%.

Melihat hasil analisa sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi dominan dari variabel bebas terhadap produktivitas karyawan adalah faktor kebutuhan fisiologi sebesar 29,61%. Faktor fisiologi berpengaruh dominan karena kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan utama para karyawan. Kebutuhan fisiologi para karyawan hingga saat ini masih belum mencukupi, karena kebutuhan nyata kehidupan di Batam relative tinggi dibanding dengan daerah lain. Tingginya tingkat kehidupan di Batam karena daerah ini berdekatan dengan Singapura dan tingkat ekonomi yang berbeda menjadi laju inflasi lebih tinggi.

Sebagian karyawan juga sudah memikirkan kebutuhan aktualisasi diri untuk para pekerja yang menduduki jabatan supervisor keatas. Aktualisasi diri berupa diberikan pelatihan-pelatihan atau kelanjutan pendidikan formal dsb. Perusahaan hingga saat ini juga masih belum dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri tersebut, disamping biaya. Saat ini karyawan masih merasa terpendam atau tidak terpenuhi rasa keinginan untuk beraktualisasi diri.

Permasalahan fisiologi di karyawan hingga saat ini belum ditunjukkan dengan keluar masuknya tenaga kerja (*labour turn over*). Permasalahan fisiologi selama ini ditunjukkan dari kurang rajinnya dalam pengelolaan *Piglet* dan *Porker*.

Temuan lain diluar pengumpulan data, untuk meningkatkan produktivitas produksi adalah sebagai berikut : a). Perbaikan sturktur oganisasi b). Pengimplementasian sistem operasional prosedur c). Rekrutment dokter hewan baru.

a). Perbaiki struktur organisasi di bagian produksi. Struktur organisasi yang telah berjalan adalah bagian *Breeder* terpisah dengan bagian *Porker*. Bagian *Breeder* bertugas hanya untuk mempersiapkan sejumlah anak babi (*Piglet*) dan Bagian *Porker* bertugas hanya untuk memelihara dan merawat serta mengembangkan anak babi menjadi besar sampai mencapai berat 80 kg dan siap untuk di jual (*Available sale*). Jika pemisahan tanggung jawab antara *Breeder* dan *Poker* dilakukan, maka disinyalir akan dapat meningkatkan kematian (*Mortality*) ternak babi yang tinggi, hal tersebut timbul dikarenakan bagian *Breeder* hanya melihat dari total kuantitas yang akan dikirimkan kebagian *Porker* dan kurang memperhatikan sisi kualitas atau segi kesehatan anak babi (*Piglet*). Apabila hal tersebut terjadi yang diterima bagian *Porker* akan menjadi kewalahan didalam merawat dan memelihara anak babi (*Piglet*) untuk dikembangkan menjadi *Porker*. Bagian *Porker* didalam pemeliharaan dan merawat serta mengembangkan *Piglet* mengalami kesulitan, akhirnya hasil dari pemeliharaanya akan menghasilkan jumlah turun disebabkan karena kematian selama dalam pengembangan. Bagian *Poker* tidak mau dipersalahkan atas tingginya tingkat kematian, akan tetapi justru sebaliknya menyalahkan bagian *Breeder* yang mengirimkan kualitas anak babi yang kurang baik. Berdasarkan hal tersebut, adanya perencanaan untuk membuat struktur organisasi dengan cara membuat lini pengabungan antara bagian *Breeder* dan *Porker*, masing-masing phase diberikan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan mulai dari *Breeder* (*Piglet*) sampai kebagian *Porker*. Tujuan dilakukan pengabungan pekerjaan supaya masing-masing karyawan yang bertugas tidak ada yang dirugikan didalam hal tanggung jawab pemeliharaan dan merawat serta pengembangan ternak babi. Jadi masing-masing karyawan yang bertugas

bertanggung jawab dari mulai penyediaan anak babi (*Piglet*) sampai pengembangan menjadi *Porker* atau ternak babi siap untuk dijual.

b). Pengimplementasian sistem operasional prosedur. Menurut karyawan di lapangan bahwa penanganan ternak babi di kandang tidak harus selalu berpegangan terhadap pelaksanaan implementasi sistem operasional prosedur karena didalam pelaksanaannya, karyawan harus dapat mempunyai inisiatif kerja melihat dimana yang sangat perlu segera ditangani. Jika selalu mengikuti sistem operasional prosedur maka akan ada yang dikorbankan. Dikorbankan yang dimaksud adalah ketika karyawan melakukan pembersihan kandang tiba-tiba ada ternak mendadak sakit, maka diperlukan pekerjaan pembersihan kandang harus ditinggalkan dahulu dan kemudian beralih untuk penanganan ternak yang sakit. Jadi perubahan tahapan kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan dapat diroboh sesuai permintaan pekerjaan yang lebih membutuhkan dan dianggap sangat mendesak. Pekerjaan-pekerjaan yang sangat mendesak atau *urgent* diluar perkiraan sangat banyak dijumpai di kandang.

c). Perekrutan dokter hewan baru. Perekrutan dokter hewan baru perlu dilakukan untuk membantu penanganan masalah penyakit. Penyakit juga berkembang sesuai dengan perkembangan waktu, sehingga diperlukan ilmu pengetahuan di dalam kedokteran hewan guna dapat membantu menangani penyakit ternak babi dengan tepat. Perusahaan telah memberikan karyawan pembekalan pengetahuan didalam menangani masalah penanganan penyakit melalui mengikuti pelatihan. Namun pelatihan yang didapat perlu ditambahkan dengan pengawasan dan pendampingan dari tenaga ahli yang mempunyai kompetensi, sehingga penanganan penyakit dapat tertangani dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara variabel kebutuhan fisiologi terhadap produktivitas karyawan PT. Indotirta Suaka. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.
2. Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan terhadap produktivitas karyawan PT. Indotirta Suaka. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.
3. Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara variabel kebutuhan sosial terhadap produktivitas karyawan PT. Indotirta Suaka. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.
4. Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara variabel kebutuhan penghargaan terhadap produktivitas karyawan PT. Indotirta Suaka. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.

5. Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas karyawan PT. Indotirta Suaka. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.
6. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor : kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas karyawan PT. Indotirta Suaka. Kemudian Variabel kebutuhan fisiologi merupakan variabel yang dominan dengan nilai sebesar 29,61% berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Indotirta Suaka. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

1. Sistem pengupahan sudah berjalan dengan baik namun perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan pemenuhan kebutuhan fisiologi karyawan terutama pada aspek kebutuhan bahan pokok fisik. Perusahaan telah melaksanakan pemberian kebutuhan fisik dengan memberikan subsidi terhadap kebutuhan beras sebagai bahan pokok. Namun kebutuhan fisik perlu ditingkatkan dengan baik, memberikan sepenuhnya kebutuhan fisik utama, secara langsung kepada karyawan dalam bentuk beras, susu, gula atau bahan pokok utama lainnya yang merupakan bentuk pemenuhan

kebutuhan fisik karyawan dan keluarganya. Pemberian kebutuhan pokok adalah merupakan bentuk *benefit in kind* bagi perusahaan dan kesejahteraan buat karyawan dan keluarganya.

2. Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan sudah baik namun perlu diperhatikan pemeliharaan dan pengawasan penggunaan fasilitas/peralatan yang tersedia dari perusahaan, supaya jangan salah penggunaannya. Penggunaan fasilitas tidak tepat guna akan berakibat tidak optimal manfaatnya sehingga fungsinya tidak melindungi kepentingan karyawan dan perusahaan.
3. Kebutuhan sosial sudah baik namun perlu mendapat perhatian pada pengembangan silaturahmi diantara karyawan dan manajemen sebagai bagian dari implementasi kebutuhan sosial khusus pada moral spritual. Pengembangan kekuatan moral spritual dilakukan dengan cara membuat kebaktian rohani bersama-sama sesuai dengan agama dan kepercayaan masing masing karyawan, dengan kegiatan tersebut akan menciptakan hubungan sosial yang tumbuh dengan baik pada karyawan dan juga antara karyawan dan pimpinan perusahaan. Motivasi spritual yang baik akan dapat meningkatkan kualitas kerja.
4. Kebutuhan penghargaan sudah dilakukan sesuai dengan kebijakan dan kemampuan perusahaan, akan tetapi pelaksanaan pemberian penghargaan masih berdasarkan pada lamanya kerja karyawan di perusahaan. Pemberian penghargaan perlu dibuat penambahan dasar pemberiannya, yaitu penghargaan berdasarkan prestasi karyawan . Hal demikian dilakukan

untuk meningkatkan kemampuan kerja masing-masing individu untuk menciptakan suasana berkompetisi diantara karyawan dan motivasi adil secara sehat sesama karyawan.

5. Perusahaan PT. Indotirta Suaka harus membuat karyawan menjadi harta perusahaan (*human capital*), sebab sumber daya manusia harus ditumbuhkan kembangkan kemampuannya mengelola atau menjalankan perusahaan sesuai bidangnya. Untuk pelaksanaan program tersebut maka perlu dilakukan pelatihan *intraining house* dan *extraining house* secara intensif. Program pelatihan intensif yang dimaksud adalah dijalankan dan direncanakan secara berkala didalam satu tahun atau satu periode berjalan, tidak didasarkan permintaan seketika dari masing-masing department.
6. Masih diperlukan penelitian dengan menambahkan variabel lain diluar dari variabel faktor-faktor motivasi yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Antariksa, Y. (2010). Produktivitas Karyawan, Bagaimana Mengukurnya Diambil 03 Juni 2010 Klinik HR Strategis, <http://www.portalhr.com/cetak.php>.
- Deli, A. (2009). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Akademik Dosen Pegawai Negeri Sipil Diperkerjakan (PNS DPK) pada Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin. *Penelitian ilmiah UNISKA* diambil 28 juni 2010 dari situs google.co.id : <http://www.uniska-bjm.ac.id>.
- Doriza, S. (2010). Populasi, Sampel, & Teknik Pengambilan Sampel. Diambil dari situs Google 8 Agustus 2010. <http://sdoriza.wordpress.com/2010/04/02/npopulasi-sampel-teknik-pengambilan-sampel>.
- Ellen, S. (2009). *Slovin,s Formula Sampling Techniques*. Diambil 15 Agustus 2010 dari situs Google. <http://webcache.googleusercontent.com/>
- Evans, K. (2010). *Faktor Produktivitas Karyawan & Kepuasan*. Diambil 31 Agustus 2010 dari situs Google <http://www.ehow.com/list/6773774/factors-employee-productivity-satisfaction.html>.
- Gomes, F.C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H.Jr. (2003). *Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasan, M.I. (2002). *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Hussain, S.I. (2010). Human Resources and Produktivitas Karyawan. Diambil 2 September 2010 dari situs Google <http://Whrppk.com/files/SFT-012.pdf>
- Hasibuan, H.M.S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Kussiyanto, B. (1993). *Meningkatkan Produktivitas karyawan*. Jakarta: PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT.Gelora Aksara Pratama.
- Linda, P. (2010). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Diambil 1 September 2010 dari situs Google <http://www.suite101.com/content/increasing-employee-productivity-a248653>.

- Mansoer, F.W. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-3 Jakarta: Universitas Terbuka, Departemen Pendidikan Nasional.
- Mohammad, R. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi pada PR Djagung Prima Malang). *Penelitian Tidak dipublikasikan Jurusan Manajemen FE Universitas Negeri Malang. Malang.*
- Muhidin, S.A & Abdurahman. (2009). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung : CV.Pustaka Setia.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka cipta.
- Nugroho, BA. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Semarang: CV.Andi Offset.
- Oemar, Y. (2007). Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Program Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Riau. *Penelitian Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang*
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Tesis Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Palembang.*
- Prasetyo, E. & Wahyuddin, M. (2003). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta *Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta*
- Ratmawati, D.& Herachwati, N. (2006). *Perilaku Organisasi* .Jakarta:Universitas Terbuka. Departemen Pendidikan Nasional.
- Robbins, P.R. (2006). *Perilaku Organisasi*. edisi ke-10. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Steel, R.G.D & Torrie, J, H. (1995). *Principles and procedures of statistics*, Alih bahasa: Bambang sumantri (IPB) Cetakan ke-4, Jakarta: Gramedia pustaka
- Santoso, S. (2003). *Buku Statistik Multivart*. Jakarta: Penerbit PT.Elex Media Komputindo
- Setiawan, M. (2005). Pengaruh Kekuasaan Pemimpin, Pemberdayaan, Motivasi, Terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Dosen (Studi Persepsi Dosen DPK PTS di Jember, Malang, Kediri dan Madiun), *Penelitian Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.*

- Saydam, G. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Situmorang, S.H., Dalimunthe, D.M.J., Muda, I., Lufti, M & Syahyunan. (2008). *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sinunggan, M. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. Jakarta: Prenada Media.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan.1 . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujarwani, V.W. (2008). *Belajar Mudah untuk SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Global Media Informasi.
- Sugiyono. (1994). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV.Alfabeta
- Trinton, PB. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza
- Uno, B.H. (2009). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Wikiphsikolgi. (2003). A Survey of Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan & Kinerja. Diambil 2 September 2010, dari situs Google http://Psychology.Wikia.com/wiki/employee_productivity.
- Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Edisi ke-1 Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, C. (2010). *Bekerja dengan Cinta*. Edisi ke-1. Jakarta: Al-wasat Publishing house.

Pulau Batam,

Kepada Yth:
Bapak/Ibu/Sdr Karyawan
PT.Indotirta Suaka
Di tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan diperlukannya data dalam rangka penelitian Tesis yang berjudul “Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan PT.Indotirta Suaka di Pulau Bulan”,maka dengan itu kami mohon dengan hormat kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner terlampir.

Kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan belajar dan tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/Ibu/Saudara dalam pekerjaan. Untuk itu kami berharap bersedia mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan kerahasiaan atas jawabannya kami akan jaga dengan baik.

Atas bantuan dan partisipanya kami ucapkan banyak terimakasih

Peneliti,

Jan Marhusa Pakpahan
NIM 015583058

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____
 Jenis Kelamin : _____
 Umur : _____
 Pendidikan Terakhir : _____
 Bagian : _____

II. KETENTUAN UMUM

1. Tujuan angket ini hanya semata - mata untuk memenuhi data penyusunan Tesis.
2. Mengenai jawaban yang diberikan dijamin kerahasiannya.
3. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban.
4. Pengisian dengan memberikan tanda cek (v) pada jawaban yang dianggap benar.
5. Keterangan : Sangat setuju (5), Setuju (4) Netral/ Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2) Sangat tidak setuju (1).

III. PERTANYAAN

N0	Keterangan	5	4	3	2	1
	Faktor – Faktor Motivasi Kerja :					
I	Kebutuhan Fisiologi					
	1. Penghasilan Saudara saat ini telah memenuhi kehidupan Hidup layak (KHL).					
	2. Kenaikan gaji tahunan sesuai dengan penilaian Prestasi kerja.					
	3. Karyawan yang mencapai target didalam melaksanakan pekerjaan diberikan incentive .					
	4. Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan Perusahaan.					
II	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan					
	1. Sarana perlengkapan keamanan kerja sudah disediakan perusahaan secara memadai.					
	2. Jaminan sosial telah disediakan perusahaan sebagai jaminan keselamatan karyawan dalam bekerja.					
	3. Perusahaan mengikutkan karyawan serta keluarganya program asuransi kesehatan(askes).					
	4. Perusahaan telah melaksanakan program K3(Keselamatan Kecelakaan Kerja) dengan baik.					
III	Kebutuhan Sosial					
	1. Hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas .					
	2. Komunikasi pimpinan dengan bawahan berjalan dengan harmonis.					
	3. Pimpinan selalu memberikan arahan serta bimbingan terhadap karyawan pada waktu kerja.					
	4. Pimpinan selalu meminta pendapat dari karyawan bila ada sesuatu masalah dalam pekerjaan.					

N0	Keterangan	5	4	3	2	1
IV	Kebutuhan Penghargaan					
	1.Karyawan yang bekerja dengan baik diberi penghargaan dari pimpinan.					
	2.Karyawan berkerja diatas 5 tahun diberi Penghargaan uang,tetapi besarnya sesuai tingkatan (level).					
	3.Penghargaan dan pujian dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin.					
	4.Perusahaan telah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dengan profesional.					
V	Aktualisasi diri					
	1.Karyawan yang dapat mempertahankan prestasi kerjanya,diberi kesempatan belajar diluar Perusahaan.					
	2.Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan tindakan tindakan yang kreatif dalam melaksanakan tugasnya.					
	3.Penjenjangan karier karyawan telah tersusun (terformat) dengan baik oleh perusahaan.					
	4.Kompetisi diantara karyawan mengejar jenjang karier bersaing secara sehat.					
VI	Produktivitas Karyawan					
	Penggunaan Jam Kerja:					
	1. Saudara selalu masuk kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.					
	2.Kerja lembur bagi karyawan diperlukan untuk meningkatkan tingkat produksiperusahaan.					
	3.Fasilitas Transportasi yang disediakan perusahaan dapat mengurangi keterlambatan - Masuk jam kerja dari Karyawan.					
	Kulitas Kerja :					
	4. Karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya di dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	5. Dengan adanya pengawasan dari atasan,tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat diminimalisir.					
	6.Karyawan dalam bekerja dapat melakukan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.					
	7.Setiap karyawan telah mengetahui standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan.					
	Kuantitas Kerja:					
	8. Pekerjaan Saudara selalu mencapai hasil produksi sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
	9. Pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada saudara dapat mencapai target - yang telah ditetapkan.					
	10.Dari pekerjaan dalam satu bulan yang telah saudara hasilkan memenuhi target waktu - yang telah ditetapkan perusahaan.					
	11.Saat ini target Produktivitas perusahaan telah tercapai dengan baik.					

Terimakasih atas partisipasi Anda mengisi dan menjawab Kuesioner ini.

Lampiran Hasil Analisis

1. Statistika deksriptif hasil jawaban kuisioner

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	6	9.8	9.8	9.8
	Skor 2	18	29.5	29.5	39.3
	Skor 3	10	16.4	16.4	55.7
	Skor 4	23	37.7	37.7	93.4
	Skor 5	4	6.6	6.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 2	9	14.8	14.8	14.8
	Skor 3	12	19.7	19.7	34.4
	Skor 4	27	44.3	44.3	78.7
	Skor 5	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
	Skor 2	10	16.4	16.4	18.0
	Skor 3	7	11.5	11.5	29.5
	Skor 4	22	36.1	36.1	65.6
	Skor 5	21	34.4	34.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
	Skor 2	3	4.9	4.9	6.6
	Skor 3	12	19.7	19.7	26.2
	Skor 4	24	39.3	39.3	65.6
	Skor 5	21	34.4	34.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Skor 1	2	3.3	3.3	3.3
Skor 2	9	14.8	14.8	18.0
Skor 3	13	21.3	21.3	39.3
Skor 4	28	45.9	45.9	85.2
Skor 5	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Skor 1	2	3.3	3.3	3.3
Skor 2	9	14.8	14.8	18.0
Skor 3	10	16.4	16.4	34.4
Skor 4	21	34.4	34.4	68.9
Skor 5	19	31.1	31.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
Skor 2	6	9.8	9.8	11.5
Skor 3	9	14.8	14.8	26.2
Skor 4	28	45.9	45.9	72.1
Skor 5	17	27.9	27.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
Skor 2	7	11.5	11.5	13.1
Skor 3	19	31.1	31.1	44.3
Skor 4	29	47.5	47.5	91.8
Skor 5	5	8.2	8.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
	Skor 2	6	9.8	9.8	11.5
	Skor 3	3	4.9	4.9	16.4
	Skor 4	35	57.4	57.4	73.8
	Skor 5	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	2	3.3	3.3	3.3
	Skor 2	5	8.2	8.2	11.5
	Skor 3	9	14.8	14.8	26.2
	Skor 4	35	57.4	57.4	83.6
	Skor 5	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 2	4	6.6	6.6	6.6
	Skor 3	15	24.6	24.6	31.1
	Skor 4	34	55.7	55.7	86.9
	Skor 5	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 2	9	14.8	14.8	14.8
	Skor 3	7	11.5	11.5	26.2
	Skor 4	33	54.1	54.1	80.3
	Skor 5	12	19.7	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Skor 1	2	3.3	3.3	3.3
Skor 2	8	13.1	13.1	16.4
Skor 3	8	13.1	13.1	29.5
Skor 4	19	31.1	31.1	60.7
Skor 5	24	39.3	39.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
Skor 2	6	9.8	9.8	11.5
Skor 3	9	14.8	14.8	26.2
Skor 4	21	34.4	34.4	60.7
Skor 5	24	39.3	39.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Skor 1	2	3.3	3.3	3.3
Skor 2	3	4.9	4.9	8.2
Skor 3	9	14.8	14.8	23.0
Skor 4	27	44.3	44.3	67.2
Skor 5	20	32.8	32.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Skor 1	4	6.6	6.6	6.6
Skor 2	11	18.0	18.0	24.6
Skor 3	21	34.4	34.4	59.0
Skor 4	21	34.4	34.4	93.4
Skor 5	4	6.6	6.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	4	6.6	6.6	6.6
	Skor 2	6	9.8	9.8	16.4
	Skor 3	7	11.5	11.5	27.9
	Skor 4	25	41.0	41.0	68.9
	Skor 5	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
	Skor 2	8	13.1	13.1	14.8
	Skor 3	12	19.7	19.7	34.4
	Skor 4	28	45.9	45.9	80.3
	Skor 5	12	19.7	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	5	8.2	8.2	8.2
	Skor 2	14	23.0	23.0	31.1
	Skor 3	12	19.7	19.7	50.8
	Skor 4	22	36.1	36.1	86.9
	Skor 5	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	3	4.9	4.9	4.9
	Skor 2	9	14.8	14.8	19.7
	Skor 3	11	18.0	18.0	37.7
	Skor 4	29	47.5	47.5	85.2
	Skor 5	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 2	8	13.1	13.1	13.1
	Skor 3	7	11.5	11.5	24.6
	Skor 4	30	49.2	49.2	73.8
	Skor 5	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
	Skor 2	7	11.5	11.5	13.1
	Skor 3	9	14.8	14.8	27.9
	Skor 4	25	41.0	41.0	68.9
	Skor 5	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
	Skor 2	2	3.3	3.3	4.9
	Skor 3	7	11.5	11.5	16.4
	Skor 4	38	62.3	62.3	78.7
	Skor 5	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 2	2	3.3	3.3	3.3
	Skor 3	8	13.1	13.1	16.4
	Skor 4	32	52.5	52.5	68.9
	Skor 5	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 2	2	3.3	3.3	3.3
	Skor 3	13	21.3	21.3	24.6
	Skor 4	31	50.8	50.8	75.4
	Skor 5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	2	3.3	3.3	3.3
	Skor 3	12	19.7	19.7	23.0
	Skor 4	32	52.5	52.5	75.4
	Skor 5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 2	5	8.2	8.2	8.2
	Skor 3	14	23.0	23.0	31.1
	Skor 4	33	54.1	54.1	85.2
	Skor 5	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
	Skor 2	8	13.1	13.1	14.8
	Skor 3	12	19.7	19.7	34.4
	Skor 4	29	47.5	47.5	82.0
	Skor 5	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 1	1	1.6	1.6	1.6
	Skor 2	5	8.2	8.2	9.8
	Skor 3	14	23.0	23.0	32.8
	Skor 4	33	54.1	54.1	86.9
	Skor 5	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 2	6	9.8	9.8	9.8
	Skor 3	8	13.1	13.1	23.0
	Skor 4	36	59.0	59.0	82.0
	Skor 5	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skor 2	8	13.1	13.1	13.1
	Skor 3	14	23.0	23.0	36.1
	Skor 4	30	49.2	49.2	85.2
	Skor 5	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

RINGKASAN TABEL FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Item instrumen	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean	Total mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	6	9.8	18	29.5	10	16.4	23	37.7	4	6.6	3.02	3.65
X1.2	0	0.0	9	14.8	12	19.7	27	44.3	13	21.3	3.72	
X1.3	1	1.6	10	16.4	7	11.5	22	36.1	21	34.4	3.85	
X1.4	1	1.6	3	4.9	12	19.7	24	39.3	21	34.4	4.00	
X2.1	2	3.3	9	14.8	13	21.3	28	45.9	9	14.8	3.54	3.67
X2.2	2	3.3	9	14.8	10	16.4	21	34.4	19	31.1	3.75	
X2.3	1	1.6	6	9.8	9	14.8	28	45.9	17	27.9	3.89	
X2.4	1	1.6	7	11.5	19	31.1	29	47.5	5	8.2	3.49	
X3.1	1	1.6	6	9.8	3	4.9	35	57.4	16	26.2	3.97	3.82
X3.2	2	3.3	5	8.2	9	14.8	35	57.4	10	16.4	3.75	
X3.3	0	0.0	4	6.6	15	24.6	34	55.7	8	13.1	3.75	
X3.4	0	0.0	9	14.8	7	11.5	33	54.1	12	19.7	3.79	
X4.1	2	3.3	8	13.1	8	13.1	19	31.1	24	39.3	3.90	3.76
X4.2	1	1.6	6	9.8	9	14.8	21	34.4	24	39.3	4.00	
X4.3	2	3.3	3	4.9	9	14.8	27	44.3	20	32.8	3.98	
X4.4	4	6.6	11	18.0	21	34.4	21	34.4	4	6.6	3.16	
X5.1	4	6.6	6	9.8	7	11.5	25	41.0	19	31.1	3.80	3.56
X5.2	1	1.6	8	13.1	12	19.7	28	45.9	12	19.7	3.69	
X5.3	5	8.2	14	23.0	12	19.7	22	36.1	8	13.1	3.23	
X5.4	3	4.9	9	14.8	11	18.0	29	47.5	9	14.8	3.52	
Y.1	0	0.0	8	13.1	7	11.5	30	49.2	16	26.2	3.89	3.86
Y.2	1	1.6	7	11.5	9	14.8	25	41.0	19	31.1	3.89	
Y.3	1	1.6	2	3.3	7	11.5	38	62.3	13	21.3	3.98	
Y.4	0	0.0	2	3.3	8	13.1	32	52.5	19	31.1	4.11	
Y.5	0	0.0	2	3.3	13	21.3	31	50.8	15	24.6	3.97	
Y.6	2	3.3	0	0.0	12	19.7	32	52.5	15	24.6	3.95	
Y.7	0	0.0	5	8.2	14	23.0	33	54.1	9	14.8	3.75	
Y.8	1	1.6	8	13.1	12	19.7	29	47.5	11	18.0	3.67	
Y.9	1	1.6	5	8.2	14	23.0	33	54.1	8	13.1	3.69	
Y.10	0	0.0	6	9.8	8	13.1	36	59.0	11	18.0	3.85	
Y.11	0	0.0	8	13.1	14	23.0	30	49.2	9	14.8	3.66	

2. Uji Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)	42.4098	6.94353	61
Kebutuhan Fisiologi (X1)	14.5410	3.74421	61
K.Keamanan dan Keselamatan (X2)	14.6557	3.76336	61
Kebutuhan Sosial (X3)	15.2623	3.35610	61
Kebutuhan Penghargaan(X 4)	15.0492	3.93881	61
Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5)	14.2459	4.10551	61

Correlations

		PRODUK TIVITAS KARYAW AN (Y)	Kebutuhan Fisiologi (X1)	K.Keamanan dan Keselamatan (X2)	Kebutuhan Sosial (X3)	Kebutuhan Pengharga an(X 4)	Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5)
Pearson Correlation	PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)	1.000	.764	.523	.680	.659	.704
	Kebutuhan Fisiologi (X1)	.764	1.000	.367	.471	.525	.547
	K.Keamanan dan Keselamatan (X2)	.523	.367	1.000	.317	.299	.522
	Kebutuhan Sosial (X3)	.680	.471	.317	1.000	.471	.456
	Kebutuhan Penghargaan(X 4)	.659	.525	.299	.471	1.000	.602
	Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5)	.704	.547	.522	.456	.602	1.000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)		.000	.000	.000	.000	.000
	Kebutuhan Fisiologi (X1)	.000		.002	.000	.000	.000
	K.Keamanan dan Keselamatan (X2)	.000	.002		.006	.010	.000
	Kebutuhan Sosial (X3)	.000	.000	.006		.000	.000
	Kebutuhan Penghargaan(X 4)	.000	.000	.010	.000		.000
	Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)	61	61	61	61	61	61
	Kebutuhan Fisiologi (X1)	61	61	61	61	61	61
	K.Keamanan dan Keselamatan (X2)	61	61	61	61	61	61
	Kebutuhan Sosial (X3)	61	61	61	61	61	61
	Kebutuhan Penghargaan(X 4)	61	61	61	61	61	61
	Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5)	61	61	61	61	61	61

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5), Kebutuhan Sosial (X3), K.Keamanan dan Keselamatan (X2), Kebutuhan Fisiologi (X1), Kebutuhan Penghargaan(X 4)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2334.561	5	466.912	46.006	.000 ^a
	Residual	558.193	55	10.149		
	Total	2892.754	60			

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5), Kebutuhan Sosial (X3), K.Keamanan dan Keselamatan (X2), Kebutuhan Fisiologi (X1), Kebutuhan Penghargaan(X 4)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

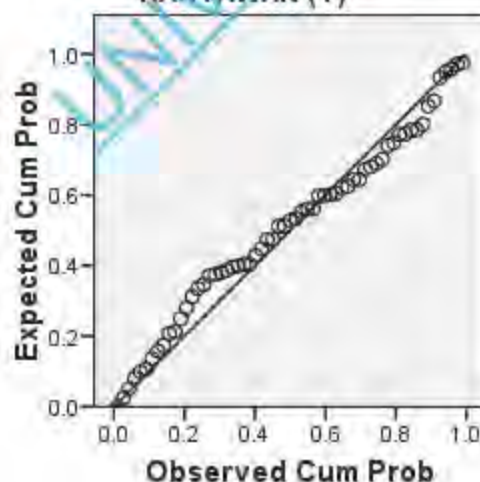
Coefficients^a

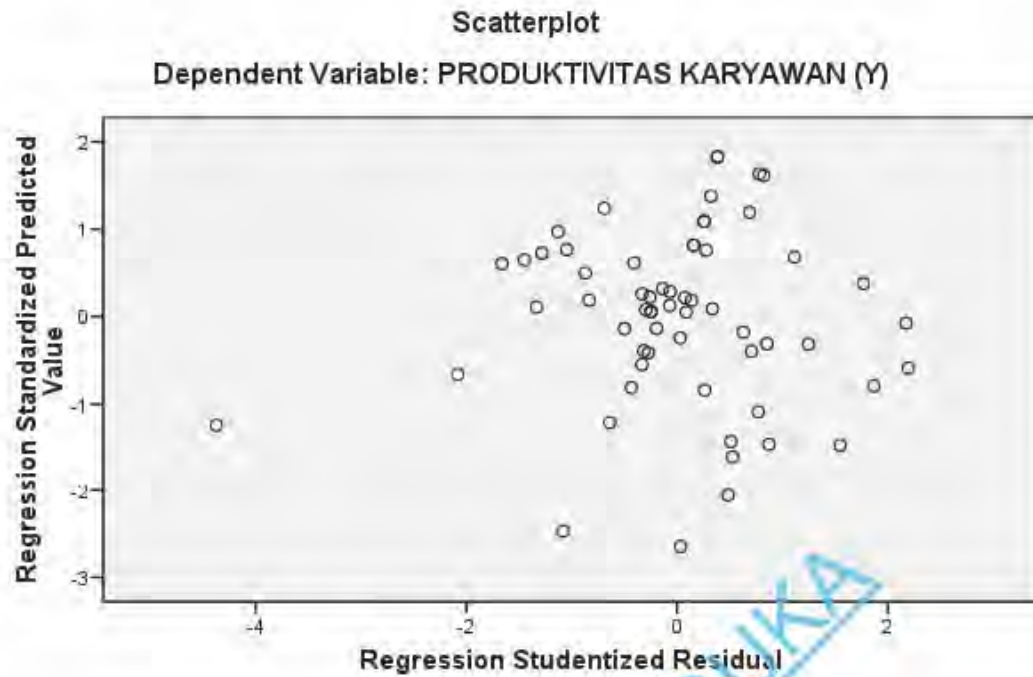
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.116	2.308		4.383	.000		
	Kebutuhan Fisiologi (X1)	.718	.142	.387	5.053	.000	.599	1.671
	K.Keamanan dan Keselamatan (X2)	.262	.130	.142	2.021	.048	.710	1.409
	Kebutuhan Sosial (X3)	.599	.148	.290	4.047	.000	.686	1.459
	Kebutuhan Penghargaan(X 4)	.291	.140	.165	2.077	.042	.555	1.802
	Kebutuhan Aktualisasi diri (X 5)	.315	.146	.186	2.150	.036	.468	2.135

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Charts**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)





Tabel Uji Korelasi Product Momen Pearson

Variabel		Validitas		Keputusan	Kesimpulan
		Korelasi (r)	Sig. (p)		
Y	X ₁	0.764	0.000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara X ₁ dan Y
	X ₂	0.523	0.000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara X ₂ dan Y
	X ₃	0.680	0.000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara X ₃ dan Y
	X ₄	0.659	0.000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara X ₄ dan Y
	X ₅	0.704	0.000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara X ₅ dan Y

Tabel Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	10.116	2.308		4.383	0.000	Signifikan
X ₁	0.718	0.142	0.387	5.059	0.000	Signifikan
X ₂	0.262	0.130	0.142	2.021	0.048	Signifikan
X ₃	0.599	0.148	0.290	4.047	0.000	Signifikan
X ₄	0.291	0.140	0.165	2.077	0.042	Signifikan
X ₅	0.315	0.146	0.186	2.150	0.036	Signifikan
R (Multiple R) = 0,898 R Square = 0,807 R Square (Adjusted) = 0,789 F hitung = 46,006 F tabel = (df regresi, df residual) = (5,55) = 2,383 Sign. F = 0,000 t tabel = (0,05/2, 55) = 2,004 α = 0,05						

Tabel. Perhitungan Sumbangan Efektif

Variabel	R	B	Perhitungan	SE
X ₁	0.764	0.387	0.764x0.387x100	29.61%
X ₂	0.523	0.142	0.523x0.142x100	7.43%
X ₃	0.680	0.290	0.680x0.290x100	19.68%
X ₄	0.659	0.165	0.659x0.165x100	10.89%
X ₅	0.704	0.186	0.704x0.186x100	13.10%
Total Sumbangan Efektif				80.70%



Gambar Peta lokasi Pulau Bulan di Provinsi Kepri



Gambar Pintu Masuk Ke PT.Indotirta Suaka di Pulau Bulan.



Gambar Gudang Makanan Ternak PT.Indotirta Suaka di Pulau Bulan.



Salah satu contoh kandang peternakan babi PT. ITS



Gambar Ternak Babi Jenis Piglet.



Gambar Ternak Babi Jenis Poker