

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

A. Gambaran Umum

Peningkatan jumlah penduduk di Indonesia yang semakin pesat dari tahun ke tahun adalah menjadi permasalahan yang mendasar bagi pemerintah, karena dengan semakin meningkatnya populasi penduduk tersebut maka harus ada beberapa sektor yang harus lebih digalakkan terutama sektor yang berperan sebagai sumber utama pemenuhan kebutuhan pangan di negeri yang katanya “*gemah ripah loh jinawi*” seiring dengan timbulnya permasalahan tersebut. Maka sektor pertanian keluar sebagai pengeban amanah tersebut. Agar tidak sampai terjadi kesulitan pemenuhan pangan di negeri ini sangatlah perlu kiranya dibutuhkan pemikir-pemikir handal untuk mengoptimalkan sektor tersebut yakni dengan jalan mengoptimalkan lahan pertanian dan perkebunan yang ada supaya dapat memproduksi bahan pangan yang berkualitas dan berguna bagi rakyat khususnya dan bagi negara umumnya.

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Polowijo Gosari merupakan salah satu dari beberapa perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industri pupuk dan bahan tambang dolomit yang berdiri pada tahun 1978 dengan akte pendirian No. 79 tertanggal 15 Nopember 1978. PT. Polowijo Gosari ini merupakan evolusi dari CV. SUMBER

SENTOSO yang didirikan oleh H. Achmat Moed' Har Syah dan H.Achmad Djauhar pada tahun 1974 yaitu sebuah perusahaan kecil yang bergerak dibidang perdagangan hasil bumi (polowijo) dari desa Gosari – Gresik.

PT. Polowijo Gosari berlokasi didesa sekapuk, kecamatan ujung pangkah, kabupaten Gresik – jawa timur, 50 km dari surabaya dengan total luas area pabrik 29,63 Ha yang disana terletak konsesi tambang Dolomit. Menurut pusat penelitian dan pengembangan Geologi, Diriktor jendral pertambangan Umum, Bandung, bantuan Dolomit yang terdapat dikawasan bukit sekapuk dan Banyu Urip, Kecamatan Ujung Pangkah adalah jinis batuan dolomit yang berkualitas tinggi, yakni dengan kadar MgO – nya mencapai 18% - 22%. Bukti itu kini dikelola oleh PT. Polowijo Gosari sesuai dengan SIPD No. 545.4 / 091 / 116 / 1991 adalah seluas 365,525 Ha dengan hak pakai, yang dikeluarkan oleh badan pertanian Nasional kabupaten Gresik, untuk jangka waktu selama 25 tahun tertanggal 27 Mei 1998.

Mengingat potensi alam disekitar pabrik dan semakin meningkatnya permintaan akan pupuk Dolomit (pupuk alam), maka pada tahun 1980 PT. Polowijo Gosari mengadakan perluasan yang kemudian Dilanjutkan pada tahun 1982 diadakan rehabilitasi pabrik dengan menambah mesin-mesin yang dipergunakan untuk memproduksi pupuk Dolomit yang diperuntukkan tanah asam.

Untuk memenuhi tuntutan pasar akan pupuk magnesium yang cepat lalut dan tersedia bagi tanaman, maka pada tahun 1992 didirikanlah pabrik super Dolomit.

Produk Dolomit dengan kualitas super ini segera mendapat tanggapan baik dari konsumen. Sejalan dengan kebutuhan konsumen akan pupuk yang sekaligus mengandung beberapa unsur sehingga menghemat biaya aplikasi dan transportasi, maka pada tahun 1993 diluncurkan produk sulfomag plus (pupuk majemuk P- Mg -S). Keunggulan produk baru ini adalah dapat diproduksi dengan kandungan hara sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Respon yang baik terus bermunculan baik dari pihak konsumen lama ataupun dari konsumen yang baru, seiring berjalannya waktu dan dibarengi dengan permintaan yang terus meningkat tersebut, sehingga mendorong pihak manajemen PT. Polowijo Gosari untuk menambah kapasitas produksi sulfomag plus dengan mendirikan unit II pada awal tahun 1997. Unit II ini dirancang lebih modern dengan sistem produksi kontinyu yang lebih efisien. Disamping itu, saat ini juga telah dikembangkan beberapa produk baru antara lain Klphos, PMLT- Pullet dan super Guano dengan kandungan yang sesuai dengan permintaan dari konsumen. Untuk mendukung misi bersaing di pasaran dengan profesionalisme, PT. Polowijo Gosari membesarkan jaringan distribusinya dengan membuka cabang dan perwakilan diberbagai kota di indonesia.

2. Sejarah Perkembangan Perusahaan

Dalam usahanya sampai saat ini PT. Polowijo Gosari telah mengepakkan sayapnya dan mulai mengembangkan usahanya dengan membuka usaha baru yang mendukung kegiatan perusahaan yang bertujuan pada umumnya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dan pada khususnya untuk

membantu program pemerintah dalam memperkecil jumlah pengangguran di negara Indonesia, usaha-usaha tersebut diantaranya:

a. PT. Sari Gunung Polowijo

Perusahaan ini bergerak dibidang jasa transportasi pengangkutan, PT. Sari Gunung Polowijo sendiri didirikan dengan tujuan untuk menjamin pengiriman barang tepat waktu sampai ditangan konsumen.

b. PT. Polosari Kemasindah

Perusahaan ini bergerak dibidang pembuatan karung zak yang dijadikan alat atau pembungkus pupuk hasil produksi.

c. PT. Galasari Gunung Swadaya

Perusahaan ini khusus bergerak disektor agrobisnis yang terutama adalah perkebunan mangga yang berorientasi ekspor.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Polowijo Gosari

A. Visi Perusahaan

Menjadi produsen pupuk dan produk penunjang industri lainnya yang berbasis Dolomit/bahan tambang lainnya, yang memiliki keunggulan kompetitif dan nilai tambah bagi konsumen.

B. Misi Perusahaan

1. Menyediakan pupuk yang berbasis Dolomit / bahan tambang lainnya untuk memenuhi kebutuhan sub sektor perkebunan, hortikultura, tanaman pangan dan perikanan.
2. Menyediakan produk – produk kimia yang berbasis Dolomit untuk memenuhi kebutuhan industri.

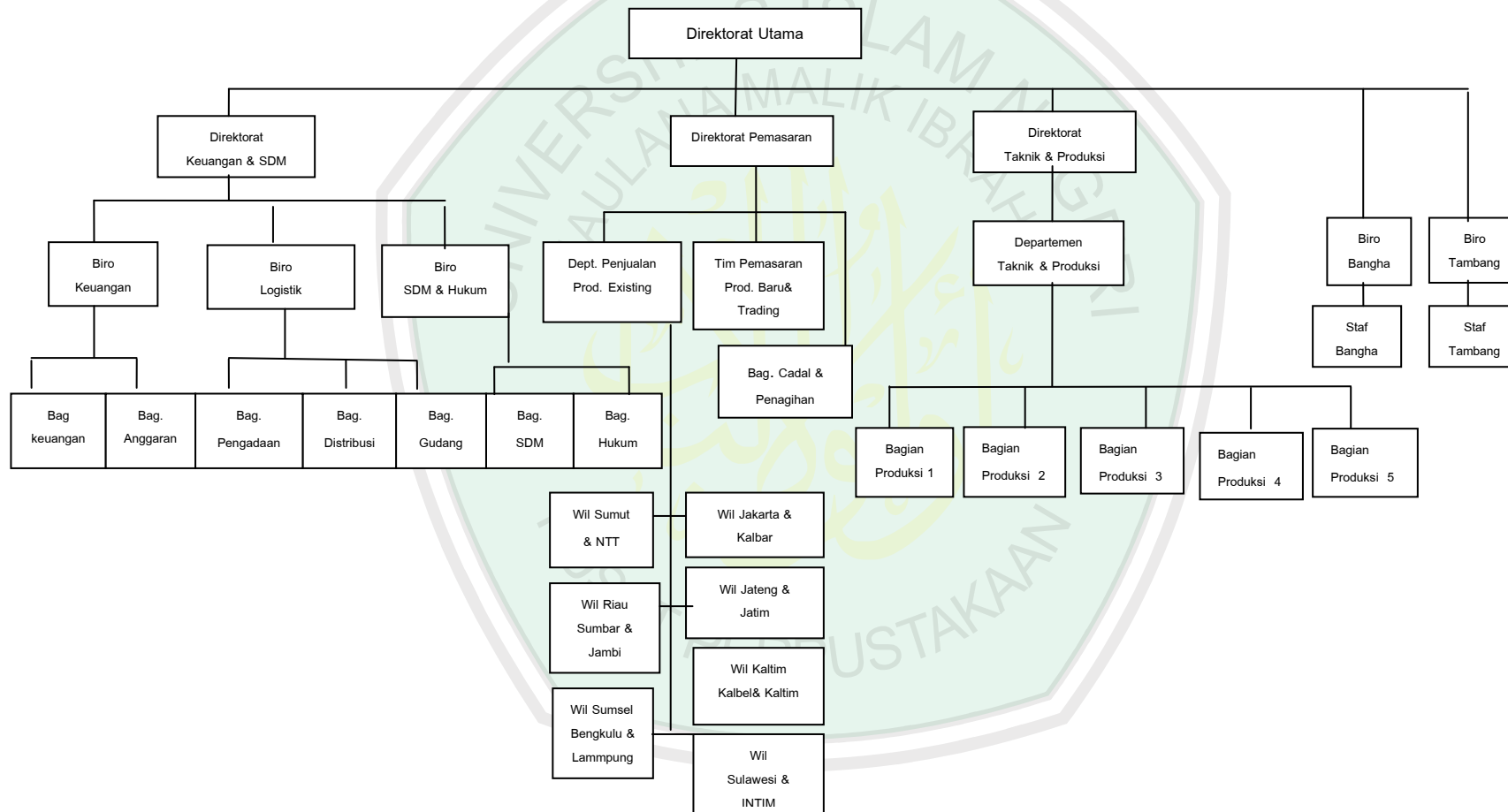
3. Ikut berperan aktif dalam mengembangkan perekonomian daerah maupun nasional dan dalam community development.
4. Melayani dan memenuhi secara optimal kepentingan dan keinginan seluruh Stake Holder.

4.1.3. Struktur Organisasi PT Polowijo Gosari

Struktur organisasi PT Polowijo Gosari berbentuk garis horizontal dan vertikal. Adapun struktur organisasi PT Polowijo Gosari sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar 4.1.3. Struktur Organisasi PT Polowijo Gosari Gersik



Sumber Data: Bagian Personalia PT Polowijo Gosari

A. Struktur Organisasi

Organisasi PT. Polowijo Gosari adalah berbentuk garis (*line*) yaitu tugas-tugas perencanaan, pengendalian, pengawasan berada di satu tangan dan garis wewenangnya langsung dari pimpinan kepada bawahan. Adapun struktur organisasi PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik adalah sebagai berikut:

a) Direktorat Utama

Direktur utama adalah yang bertugas sebagai pemegang kuasa tertinggi atas para Direktur bagian. Direktur Utama bertugas melaksanakan segala keputusan yang dikeluarkan oleh dewan direksi sekaligus bertanggung jawab atas keseluruhan pelaksanaan program kerja tersebut.

b) Direktorat Keuangan dan SDM

Direktur keuangan dan umum bertugas membantu Direktur utama dalam bidang keuangan dan umum serta membawahi dan mengawasi biro Keuangan dan Biro SDM&Umum.

c) Direktorat Pemasaran

Direktur pemasaran bertugas membantu Direktur utama dalam bidang pemasaran serta membawahi dan mengawasi Departemen penjualan I, Departemen penjualan II dan Departemen pengembangan pasar.

d) Direktorat Teknologi dan Pengembangan Produk

Direktur Teknologi dan Pengembangan Produk bertugas membantu Direktur utama dalam bidang teknologi dan pengembangan produk serta membawahi dan mengawasi Departemen teknologi dan produksi, biro logistik dan biro pengembangan usaha .

B. Unsur Pembantu Pimpinan (Direktorat dan Biro)

Struktur organisasi PT. Polowijo Gosari terdiri dari atas beberapa Departemen dan Biro yang kesemuanya berada di dibawah kekuasaan langsung Direktur bagian yang tersebut diatas. Direktorat-Direktorat atau Biro ini bertugas melaksanakan segala keputusan yang dikeluarkan oleh direksi (Direktur bagian), Direktorat dan Biro tersebut antara lain :

a) Biro keuangan

Biro keuangan bertugas untuk melaksanakan keputusan Direktur Keuangan dan umum serta membawahi antara lain :

1. Bagian anggaran dan keuangan. Bagian ini bertugas:

Bagian anggaran dan keuangan ini bertugas menyusun laporan keuangan Mengatur arus kas perusahaan dan memberikan informasi tentang keadaan keuangan kepada pimpinan.

2. Bagian akuntansi. Bagian ini bertugas menangani masalah keuangan perusahaan

b) Biro SDM & Umum

Biro SDM & Umum bertugas untuk melaksanakan keputusan Direktur Biro SDM & Umum serta membawahi antara lain :

1. Bagian SDM. Bagian ini bertugas secara langsung yang berhubungan dengan ketenagakerjaan

2. Bagian umum dan Hukum. Bagian ini bertugas menangani masalah - masalah umum dan hukum

c) Departemen penjualan I&II

Departemen penjualan I&II bertugas untuk melaksanakan keputusan Direktur pemasaran serta membawahi dan mengawasi cabang atau perwakilan penjualan

d) Departemen pengembangan dan pelayanan pasar.

Departemen ini bertugas melaksanakan keputusan dari Direktur pemasaran serta membawahi dan mengawasi :

1. Divisi pengembangan pasar yang bertugas untuk mencari peluang pasar.
 2. Divisi pelayanan pasar yang bertugas melayani permintaan pasar (konsumen).
- e) Departemen teknologi dan pengembangan produk.

Departemen ini bertugas untuk melaksanakan keputusan dari Direktur produksi dan pengembangan serta membawahi dan mengawasi bagian antara lain:

1. Bagian Produksi yang bertugas untuk memproduksi barang sesuai dengan permintaan pasar, melakukan pengawasan terhadap jalanya proses produksi dan masalah pengembangan produk dan lain-lain.
2. Bagian Pemeliharaan yang bertugas untuk melakukan pemeliharaan mesin-mesin produksi.

f) Biro Logistik

Biro ini bertugas untuk melaksanakan keputusan dari Direktur produksi dan pengembangan serta membawahi dan mengawasi bagian antara lain :

1. Bagian gudang yang bertugas:
 - Mengadakan pencatatan terhadap keluar masuknya bahan baku dan bahan jadi
 - Bertanggung jawab atas keamanan gudang .
2. Bagian Logistik yang bertugas mengawasi atau mengurus masalah bahan baku dan kebutuhan akan barang inventaris kantor sebagai penunjang kegiatan yang ada di kantor.

g) Biro Pengembangan Usaha

Biro ini bertugas untuk melaksanakan keputusan dari Direktur produksi dan pengembangan serta membawahi dan mengawasi bagian antara lain :

1. Bagian Pengembangan Usaha yang bertugas melakukan usaha dibidang lain atau yang berkaitan dengan perusahaan.
2. bagian Quality Assr/Lab yang bertugas untuk mengawasi kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan sebelum di pasarkan.

4.1.4. Waktu kerja PT. Polowijo Gosari

Waktu kerja di PT. Polowijo Gosari berdasarkan atas 40 jam per minggu atau 7 hari per minggu dan lama kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Untuk Karyawan Kantor

Hari Senin – Jum’at

- Jam kerja pukul 07.00 – 16.00 WIB
- Istirahat pada pukul 12.00 – 13.00 WIB, kecuali pada hari Jum’at istirahat dimulai pukul 11.30 WIB

1. Hari Sabtu dan minggu libur kerja

b. Untuk karyawan produksi

1. Jam kerja 07.00 – 07.00 WIB, dibagi menjadi tiga shift “

- Shift 1 07.00 – 15.00 WIB, dengan waktu istirahat pada pukul 12.00 – 13.00 WIB, kecuali hari Jum’at sesuai jam istirahat kantor
- Shift II 15.00 – 23.00 WIB, dengan waktu istirahat pada pukul 18.00 – 19.00 WIB

- Shift III 23.00 – 07.00 WIB, dengan waktu istirahat pada pukul 04.00 – 05.00 WIB

Disamping itu pula PT. Polowijo Gosari juga member cuti bagi karyawannya. Cuti yang diberikan tersebut antara lain : cuti tahunan, yaitu bila karyawan tersebut telah bekerja selama dua belas bulan secara berturut-turut, cuti melahirkan, cuti missal yaitu cuti besar bila karyawan telah bekerja selama dua belas tahun.

4.1.5. Ruang Lingkup Kegiatan PT. Polowijo Gosari Bidang Usaha Produksi

PT. Polowijo Gosari mulai dari awal berdirinya yaitu pada tahun 1978 sampai sekarang telah memproduksi bermacam-macam pupuk sesuai dengan perkembangan zaman dan permintaan dari konsumen, baik pupuk untuk pertanian maupun untuk industri dalam pelaksanaannya guna untuk memenuhi kebutuhan para petani dan industri. Kegiatan produksinya melingkupi:

1. Memproduksi pupuk pertanian

a. Super Dolomite.

Super dolomit diproduksi untuk menjawab kelemahan dolomite yang bersifat lambat bagi tanaman, sekaligus sebagai pengganti pupuk magnesium impor (kieserite) dengan harga jauh lebih murah. Proses produksi menggunakan proses kontinue melalui unit-unit mesin berteknologi tinggi yang dirancang khusus dari Jerman. Dengan proses kontinue kapasitas terpasang unit ini mencapai 144. 000 mesh, serta kadar air kurang dari 1%. Kelebihan Super Dolomit mampu menghemat dosisi pemakaian hingga 60% dari penggunaan Dolomit. Disektor industry, Super Dolomit banyak digunakan pada industry keramik halus dan sanitair. Sedangkan di sector tanaman pupuk ini sangat cocok untuk tanaman seperti kelapa

sawit, karet, tebu, jagung, padi, kelapa, kopi, cacao, cengkeh, jeruk, sayuran, dan jati.

Keunggulan Pupuk Super Dolmit :

- Kehalusan dan kelarutan yang tinggi sehingga unsure haranya mudah diserap tanaman.
- Efektifitas mg tinggi sehingga lebih efisien dan efektif bagi tanaman.
- Mempunyai kemampuan untuk menurunkan / menetralkan kemasaman tanah.

b. Compound

- Kalphos

Pupuk Kalphos merupakan pupuk majemuk Phospat dan Kalium, serta merupakan perpaduan unsure hara yang ada dalam pupuk SP / TSP dan KCL. Pembuatan pupuk Kalphos dilakukan secara modern dan mempunyai beberapa komposisi unsur hara sehingga dapat menyediakan unsur Posphat dan Kalium sesuai dengan kebutuhan tanaman. Agar tanaman dapat tumbuh dan produksi dengan hasil yang memuaskan membutuhkan unsur hara terutama N, P, dan K. kebanyakan petani di Indonesia hanya menambahkan pupuk Urea + SP / TSP saja. Hal ini menyebabkan tanaman tidak memberikan produksi yang optimal. Karena Urea dan SP / TSP hanya mengandung unsure hara N dan P saja. Dengan menggunakan pupuk Kalphos sebagai dasar, sudah sama dengan memupukan tanaman dengan SP / TSP dan KCL, sehingga hanya perlu menambahkan Urea sebagai pupuk usulan.

Keunggulan pupuk ini adalah dalam penggunaan pupuk Urea ditambah dengan pupuk Kalphos maka akan memberikan hasil yang sebanding dengan penggunaan pupuk Urea + SP/TSP +KCI, ditambah manfaat unsure mikro untuk hasil panen yang lebih baik.

- Sulfomag Plus

Pupuk ini dirancang mengandung beberapa unsure hara makro (P-Mg-S) serta unsur-unsur hara mikro yang berguna untuk membuat tanaman lebih sehat dan

produktif. Proses produksi pabrik ini mulai memasukkan bahan baku padat dan cair kedalam *Mixer Reaktor* untuk direaksikan. Hasil reaksi kemudian ditransfer ke *Setorage Bunker* untuk penyempurnaan reaksinya (curing). Produk yang telah matang selanjutnya di Granulasi lebih dahulu atau langsung dikemas dalam karung kedap air sehingga sesuai dengan spesifikasi bentuk yang diinginkan konsumen.

Keunggulan pupuk ini:

- Diperkaya dengan unsure micro essensial CU dan Zn atau B yang penting bagi tanaman.
- Diproses secara partial acidulation yang memungkinkan unsure P larut secara bertahap sesuai kebutuhan tanaman.
- Mengandung unsure Mg (+Ca) yang sangat berguna dalam menanggulangi keasaman tanaman.
- Tidak mudah menyerap air sehingga dapat disimpan cukup lama digudang.
- Dalam aplikasinya dapat dicampur dengan pupuk lain seperti Urea, ZA atau MOP.

- NPK Granule

Merupakan pupuk majemuk NPK LENGKAP dengan kandungan unsure hara makro dan dilengkapi mikro essensial yang mutlak dibutuhkan tanaman sehingga sesuai untuk tanaman semusim dan tahunan.

- NPK Briket

Pupuk yang memiliki kandungan yang sama dengan pupuk NPK Granule hanya saja berbeda bentuk dan ukurannya saja.

c. Oxyfertil Mag37.

Oxyfertil Mag37 merupakan pupuk magnesium yang memiliki 3 manfaat dalam 1 pupuk yaitu kadar magnesium tinggi, daya netralitas kuat, dan meningkatkan

kesuburan tanah. Sifat fisiknya berbentuk powder, ukuran 100 mesh, dan berwarna putih.

d. Biorganik.

Biorganik merupakan pupuk Pullet & Amelioran plus yang memiliki kandungan hara makro $-P_2O_5$, kandungan C-Organik min. 12,5%, C/N ratio $\pm 15\%$, p-H 4-8, mikroorganisme pelarut fosfat, kadar air rendah, berbentuk powder, aman dan ramah lingkungan. Sangat cocok untuk tanaman Padi & Polowijo, tanaman Hortikultura, dan tanaman perkebunan

2. Memproduksi pupuk industri.

a. Dolomite.

Proses produksi dolomit dimulai dari pemilihan bantuan dolomit hasil Eksplorasi tambang yang memenuhi syarat kadar $MgO > 18\%$. Di unit ini bantuan dolomit dihancurkan dengan hammer mill dan screening hingga ukuran butir 80 mesh. Pengepakan dan penyimpanan dalam gudang dilakukan hingga produk siap dikirim ke konsumen. Dolomit dimanfaatkan untuk sektor pertanian sebagai sumber unsure magnesium dan kalsium bagi tanaman, serta sebagai ameliioran dan penetral pH pada tanah kritis dan masam. Di peternakan, Dolomit ditambahkan pada pakan hijau untuk sumber magnesium guna mencegah penyakit defisiensi magnesium. Pada sector perikanan tambak, fungsi Dolomit untuk sumber magnesium bagi plankton makanan ikan, sumber kalsium saat udang ganti kulit (*molting*) dan penetral racun serta pH air tambak. Sektor industri juga banyak menggunakan Dolomit, diantaranya adalah industry gelas sebagai fluks peleburan, keramik sebagai filter body dan besi baja sebagai Fluks.

b. Super Dolomite.

Super dolomit diproduksi untuk menjawab kelemahan dolomite yang bersifat lambat bagi tanaman, sekaligus sebagai pengganti pupuk magnesium impor (*kieserite*) dengan harga jauh lebih murah. Proses produksi menggunakan proses kontinue melalui unit-unit mesin berteknologi tinggi yang dirancang khusus dari Jerman. Dengan proses kontinue kapasitas terpasang unit ini mencapai 144. 000 mesh, serta kadar air kurang dari 1%. Kelebihan Super Dolomit mampu menghemat dosisi pemakaian hingga 60% dari penggunaan Dolomit. Disektor industri, Super Dolomit banyak digunakan pada industri keramik halus dan sanitair. Sedangkan di sector tanaman pupuk ini sangat cocok untuk tanaman seperti kelapa sawit, karet, tebu, jagung, padi, kelapa, kopi, cacao, cengkeh, jeruk, sayuran, dan jati.Keunggulan Pupuk Super Dolmit :

- Kehalusan dan kelarutan yang tinggi sehingga unsur haranya mudah diserap tanaman.
- Eaktifitas mg tinggi sehingga lebih efisien dan efektif bagi tanaman.
- Mempunyai kemampuan untuk menurunkan/ menetralkan kemasaman tanah.

4.1.6 Pemasaran

1. Daerah Pemasaran

Untuk pemasaran suatu produk PT. Polowijo Gosari meliputi seluruh pulau di Indonesia dan bahkan tidak jarang diekspor keluar negeri. Untuk pemasaran dalam negeri pemasaran dapat dilakukan di tiap-tiap kantor cabang yang terdapat di tiap-tiap pulau, seperti: Jawabarat, Jakarta, Jawa tengah, Jawa timur, Sumatera utara, NAD, Sumatera barat, Riau, Jambi, Bengkulu, Sumatera selatan, Lampung, Kalimantan timur, Kalimantan tengah, Kalimantan selatan, Sulawesi, dan lain-lain. Sedangkan untuk pemesanan dari Luar Negeri pemesanan dapat langsung dikantor pusat yakni di PT Polowijo Gosari Sekapuk, Sedayu, JATIM.

2. Saluran Distribusi

1. Perantara Pedagang.

Pada dasarnya perantara pedagang (*Merchant Middleme*) ini bertanggung jawab terhadap pemilikan semua barang yang dipasarkannya. Dalam hubungannya dengan pemindahan milik, kegiatan perantara pedagang ini berbeda dengan lembaga lain. Yang termasuk dalam agen seperti: perusahaan transport, perusahaan pergudangan, dan sebagainya.

Adapun lembaga-lembaga yang termasuk dalam golongan perantara pedagang adalah :

- Pedagang besar (*Wholesaler*)
- Pengecer (*Retailer*)

Tidak menutup kemungkinan bahwa produsen bertindak sekaligus sebagai pedagang karena selain membuat barang juga memperdagangkannya.

a. Pedagang Besar.

Istilah pedagang besar ini hanya digunakan pada perantara pedagang yang terikat dengan kegiatan perdagangan besar dan biasanya tidak melayani penjualan eceran kepada konsumen akhir. Untuk lebih jelasnya definisi dari, Pedagang besar adalah: Sebuah unit usaha yang membeli dan menjual kembali barang-barang kepada pengecer dan pedagang lain dan/atau kepada pemakai industri, pemakai lembaga, dan pemakai komersial yang tidak menjual dalam volume yang sama kepada konsumen akhir.

b. Pengecer

Perdagangan eceran meliputi semua kegiatan yang berhubungan secara langsung dengan penjualan barang atau jasa kepada konsumen akhir untuk keperluan pribadi (bukan untuk keperluan usaha). Namun demikian tidak tertutup kemungkinan adanya penjualan secara langsung dengan para pemakai industri karena tidak semua barang industri selalu dibeli dalam jumlah besar. Secara definisi dapat dikatakan bahwa: Pengecer adalah: sebuah

lembaga yang melakukan kegiatan usaha menjual barang kepada konsumen akhir untuk keperluan pribadi.

2. Perantara Agen

Perantara agen (*Agen Middlemen*) ini dibedakan dengan perantara pedagang karena tidak mempunyai hak milik atas semua barang yang ditangani. Untuk lebih jelasnya definisi agen adalah: Lembaga yang melaksanakan perdagangan dengan menyediakan jasa-jasa atau fungsi khusus yang berhubungan dengan penjualan atau distribusi barang, tetapi mereka tidak mempunyai hak untuk memiliki barang yang di perdagangkan.



4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dapat dilihat melalui deskripsi responden. Deskripsi responden terdiri dari jenis kelamin, umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Deskripsi Responden

Responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan yang ditunjukkan dalam tabel 4.2

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan		Jumlah
Prosentase		
<u>Jenis Kelamin</u>		
○ Perempuan	12	37,5 %
○ Laki-Laki	<u>20</u>	<u>62,5 %</u>
	32	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2011

Ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 (37,5%) dan 20 (62,5%) berjenis kelamin laki-laki. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 20 (62,5%).

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah
------------	--------

Prosentase		
<u>Umur</u>		
○ 20 - 30 tahun	6	18,75%
○ 31 - 40 tahun	19	59,375 %
○ 41 - 50 tahun	<u>7</u>	<u>21,875 %</u>
	32	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2011

Ini menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 6 (18,75%) responden, berusia 31-40 berjumlah 19 (59,375%) responden dan berusia 41-50 berjumlah 7 (21,875%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah berusia 31-40 yaitu berjumlah 19 (59,375) responden.

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan		Jumlah
Prosentase		
<u>Masa Kerja</u>		
○ 1 - 10 tahun	21	65,625%
○ 11 - 20 tahun	9	28,125 %
○ 21 - 30 tahun	<u>2</u>	<u>6,25 %</u>
	32	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2011

Ini menunjukkan bahwa responden yang masa kerja 20-30 tahun berjumlah 21 (65,625%) responden, masa kerja 11-20 berjumlah 9 (28,125%) responden dan masa kerja 21-30 berjumlah 2 (6,25%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah masa kerja 1-10 yaitu berjumlah 21 (65,625%) responden.

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan		Jumlah
Prosentase		
<u>Tingkat Pendidikan</u>		
○ SMA – D3	24	75%
○ Jenjang S-1	<u>8</u>	<u>25 %</u>
	32	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2011

Ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA –D3 berjumlah 24 (75%) responden, Sarjana (S1) berjumlah 8 (25%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah pendidikan SMA- D3 yaitu berjumlah 24 (75%) responden.

4.2.2. Analisis Data

A. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memberi gambaran bagaimana keadaan variabel yang diteliti. Melalui deskripsi ini dapat dilihat pula keterikatan antar variabel satu dengan variabel yang lain (Yuswianto, 2009: 100). Adapun distribusi frekuensi jawaban responden secara ringkas dapat diilustrasikan sebagaimana berikut:

a) Frekuensi Variabel Motivasi (X)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variable bebas (Motivasi) secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Bebas
Motivasi Kebutuhan Fisik (X1)**

Jawaban Responden											
Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	9	28,1	18	56,2	5	15,6	3,8750
X1.2	0	0	0	0	7	21,9	19	59,4	6	18,8	3,9688
X1.3	0	0	0	0		18,8	19	59,4	7	21,9	4,0312

					6						
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data primer diolah, 2011 (lampian 3)

Dari variabel kebutuhan fisik (X1) pada item kesesuaian gaji (X1.1) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 (15,6%) menjawab setuju 18 (56,2%) kemudian 9 (28,1%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 3,8750. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa kesesuaian gaji (X1.1) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel kebutuhan fisik (X2) pada item kondisi penerangan (X1.2) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 (18,8%) menjawab setuju 19 (59,2%) kemudian 7 (21,9%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 3,9688. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa kondisi penerangan (X1.2) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel kebutuhan fisik (X1) pada item kondisi penerangan (X1.3) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 (21,9%) menjawab setuju 19 (59,4%) kemudian 6 (18,8%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 4,0312. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa kondisi kebersihan (X1.3) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

**Tabel 4.6 Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Bebas
Motivasi Kebutuhan Rasa Aman (X2)**

Jawaban Responden											
Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	11	34,4	14	43,8	7	21,9	3,8750
X2.2	0	0	0	0	6	18,8	19	59,4	6	21,9	4,0312

Sumber: Data primer diolah, 2011 (lampiran 3)

Dari variabel kebutuhan rasa aman (X2) pada item jaminan sosial (X2.1) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 (21,9%) menjawab setuju 14 (43,8%) kemudian 11 (34,4%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 3,8750. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa jaminan sosial (X2.1) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel kebutuhan rasa aman (X2) pada item jaminan hari (X2.2) tua dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 (21,9%) menjawab setuju 19 (59,4%) kemudian 6 (18,8%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 4,0312. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa jaminan hari tua (X2.2) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Tabel 4.7 Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Bebas Motivasi Kebutuhan Sosial (X3)

Jawaban Responden											
Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0	0	0	11	34,4	12	37,5	9	28,1	3,9375
X3.2	0	0	0	0	11	34,4	13	40,6	8	25,0	3,9062
X3.3	0	0	0	0	9	28,1	15	46,9	8	25,0	3,9688

Sumber: Data primer diolah, 2011 (lampiran 3)

Dari variabel kebutuhan sosial (X3) pada item hubungan baik (X3.1) dengan atasan dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 (28,1%) menjawab setuju 12 (37,5%) kemudian 11 (34,4%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 3,9375. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa hubungan baik dengan atasan (X3.1) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel kebutuhan sosial (X3) pada item hubungan baik dengan bawahan (X3.2) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 (25,0%) menjawab setuju 13 (40,6%) kemudian 11 (34,4%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 3,9062. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa hubungan baik dengan bawahan (X3.2) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel kebutuhan sosial (X3) pada item hubungan baik dengan rekan kerja (X3.3) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 (25,0%) menjawab setuju 15 (46,9%) kemudian 9 (28,1%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 3,9688. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa hubungan baik dengan rekan kerja (X3.3) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

**Tabel 4.8 Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Bebas
Motivasi Kebutuhan Penghargaan (X4)**

Jawaban Responden											
Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X4.1	0	0	2	6,2	10	31,2	13	40,6	7	21,9	3,7812
X4.2	0	0	2	6,2	8	25,0	12	37,5	10	31,2	3,9375
X4.3	0	0	0	0	5	15,6	16	50,0	11	34,4	4,1875

Sumber: Data primer diolah, 2011(lampiran 3)

Dari variabel kebutuhan penghargaan (X4) pada item bonus (X4.1) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 (21,9%) menjawab setuju 13 (40,6%), sedangkan 10 (31,2%) menjawab netral, kemudian 2 (6,2%) menjawab tidak setuju, nilai mean untuk item ini sebesar 3,7812. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata

karyawan setuju bahwa bonus (X4.1) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel kebutuhan penghargaan (X4) pada item penghargaan (X4.2) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 (31,2%) menjawab setuju 12 (37,5%), sedangkan 8 (25,0%) menjawab netral, kemudian 2 (6,2%) menjawab tidak setuju, nilai mean untuk item ini sebesar 3,9375. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa penghargaan (X4.2) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel kebutuhan penghargaan (X4) pada item promosi jabatan (X4.3) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 (34,4%) menjawab setuju 16 (50,0%) kemudian 5 (15,6%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 4,1875. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa promosi jabatan (X4.3) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

**Tabel 4.9 Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Bebas
Motivasi Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)**

Jawaban Responden											
Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X5.1	0	0	0	0	11	34,4	13	40,6	8	25,0	3,9062
X5.2	0	0	0	0	7	21,9	16	50,0	9	28,1	4,0625
X5.3	0	0	0	0	8	25,0	11	34,4	13	40,6	4,1562

Sumber: Data primer diolah, 2011(lampiran 3)

Dari variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) pada item prestasi kerja (X5.1) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 (25,0%) menjawab setuju 13 (40,6%) kemudian 11 (34,4%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar

3,9062. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa prestasi kerja (X5.1) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) pada item kreatifitas (X5.2) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 (28,1%) menjawab setuju 16 (50,0%) kemudian 7 (21,9%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 4,0625. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa kreatifitas (X5.2) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) pada item pengembangan (X5.3) diri dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 (40,6%) menjawab setuju 11 (34,4%) kemudian 8 (25,0%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 4,1562. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa pengembangan diri (X5.3) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

b) Deskripsi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel Y (prestasi kerja) secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0	1	3,1	10	31,2	15	46,9	6	18,8	3,8125
Y2	0	0	0	0	12	37,5	11	34,4	9	29,1	4,0625
Y3	0	0	0	0	15	46,9	6	18,8	11	34,4	4,1562
Y4	0	0	0	0	12	37,5	8	25,0	12	37,5	4,0000

Sumber: Data primer diolah, 2011 (lampiran3)

Dari variabel prestasi kerja (Y) pada item kecakapan kerja (Y1) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 (18,8%) menjawab setuju 15 (46,9%) sedangkan 10 (31,2%) menjawab netral, kemudian 1 (3,1%) menjawab tidak setuju, nilai mean untuk item ini sebesar 3,8125. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa kecakapan kerja (Y1) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel prestasi kerja (Y) pada item pengalaman kerja (Y2) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,1%) menjawab setuju 11 (34,4%) kemudian 12 (37,5%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 3,9062. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa pengalaman kerja (Y2) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel prestasi kerja (Y) pada item inisiatif (Y3) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 (34,4%) menjawab setuju (46,9%) kemudian 10 (31,2%) menjawab netral, nilai mean untuk item ini sebesar 3,8750. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa inisiatif (Y3) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

Dari variabel prestasi kerja (Y) pada item kreatif (Y4) dari 32 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 (37,5%) menjawab setuju 8 (25,0%) sedangkan 12 (37,5%) menjawab netral, kemudian 1 (3,1%) menjawab tidak setuju, nilai mean untuk item ini sebesar 4,0000. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju bahwa kreatif (X4) yang diberikan pada karyawan PT. Polowijo Gosari sudah sesuai.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5%, Sedangkan reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama (Hasan, 2006: 15). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$.

Adapun ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Variabel	r Correlation	Sig r	Sig Alpha	Ketera ngan	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi (X)						
X1						
X1.1	0.679	0.000	0,05	Valid	0,624	Reliabel
X1.2	0.773	0.000	0,05	Valid		
X1.3	0.815	0.000	0,05	Valid		
X2						
X2.1	0.912	0.000	0,05	Valid	0,749	Reliabel
X2.2	0.879	0.000	0,05	Valid		
X3						
X3.1	0.830	0.000	0,05	Valid	0,735	Reliabel
X3.2	0.874	0.000	0,05	Valid		
X3.3	0.717	0.000	0,05	Valid		
X4						
X4.1	0.816	0.000	0,05	Valid	0,660	Reliabel
X4.2	0.878	0.000	0,05	Valid		
X4.3	0.595	0.000	0,05	Valid		
X5						
X5.1	0.758	0.000	0,05	Valid		

X5.2	0.754	0.000	0,05	Valid	0,601	Reliabel
X5.3	0.729	0.000	0,05	Valid		
Kinerja (Y)						
Y 1	0.530	0.002	0,05	Valid	0,739	Reliabel
Y 2	0.821	0.000	0,05	Valid		
Y 3	0.902	0.000	0,05	Valid		
Y 4	0.722	0.000	0,05	Valid		

Sumber: Data primer diolah, 2011(lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai sig $r <$ taraf nyata (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Dan uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha $\geq$ 0.60, maka seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah reliabel (handal).

C. Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linier

a). Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak. Suatu data dikatakan normal apabila nilai signifikansi kolmogorov smirnov lebih dari 0,05.

Tabel 4.12
Uji Normalitas

No	Variabel	Probabilitas	Keterangan
1	Kebutuhan Fisik	0,225	Distribusi data normal
2	Kebutuhan Rasa Aman	0,404	Distribusi data normal
3	Kebutuhan Sosial	0,118	Distribusi data normal
4	Kebutuhan Penghargaan	0,235	Distribusi data normal
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,434	Distribusi data normal

6	Prestasi Kerja (Y)	0,426	Distribusi data normal
---	--------------------	-------	------------------------

Sumber: Data primer diolah, 2011 (lampiran 5)

b). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinier bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai VIF	Keterangan
1	Kebutuhan Fisik (X_1)	2.055	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Kebutuhan Rasa Aman (X_2)	1,312	Tidak terjadi Multikolinieritas
3	Kebutuhan Sosial (X_3)	1,940	Tidak terjadi Multikolinieritas
4	Kebutuhan Penghargaan (X_4)	1,409	Tidak terjadi Multikolinieritas
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)	1,425	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer, 2011 (lampiran 5)

Dari tabel 4.13 diperoleh *Varian Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas (motivasi) bernilai disekitar angka 1 dan tidak lebih melebihi angka 10. Serta mempunyai nilai *Tolerance* mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

c). Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Bila nilai Dw berada diantara

dU sampai dengan $4 - dU$, koefisien korelasi sama dengan nol. Artinya tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi

Sumber :
Data
primer
diolah,
2011
(lampiran 5)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.851 ^a	0.724	0.671	1.45604	2.113

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X2, X3, X1

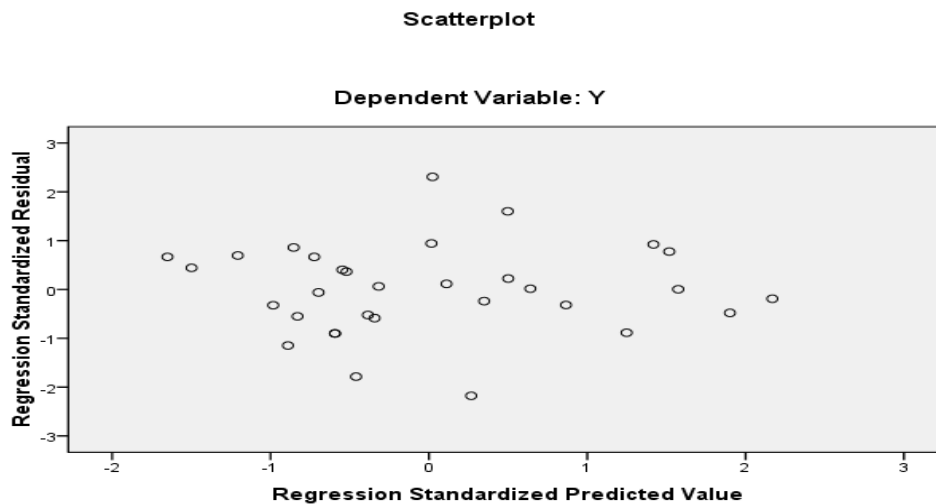
b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.11 diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.113 dengan $K=5$ (K adalah variabel bebas) diperoleh nilai dU sampai $4 - dU$ maka tidak terjadi autokorelasi. $1,8187 < 2,113 < 2,1813$.

d). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk melihat heteroskedastisitas dengan cara melihat scatter plot. Apabila titik-titik yang discaterplot tidak membentuk suatu pola tertentu maka diasumsikan datanya adalah non heteroskedastis (homoskedastisitas)

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2011 (lampiran 5)

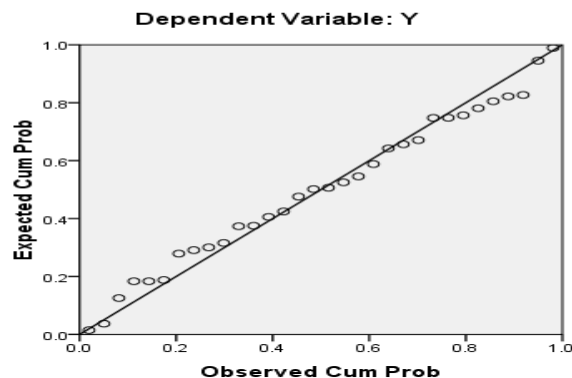
Dari gambar 4.2 diatas menjelaskan bahwa salah satu cara untuk melihat heteroskedasitas dengan cara melihat scatterplot. Apabila titik-titik yang ada di scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu maka diasumsikan datanya adalah nonheteroskedastis (homoskeditas).

e). Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data sudah sesuai dengan garis linier Sarjono (81:2011).

Gambar 4.3
Uji Linieritas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer diolah, 2011 (lampiran 5)

Suatu data dikatakan linier apabila titik-titiknya menyebar di sekitar garis .

D. Pengujian Hipotesis

1). Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menguji pengaruh variabel-variabel bebas motivasi (kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri(X_5)) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) secara simultan dengan menggunakan uji F (serentak). Adapun ringkasan hasil perhitungan sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Uji Hipotesis

Hipotesis	Nilai	Keputusan
-----------	-------	-----------

		Terhadap Ha
1) Pengaruh (kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri(X_5))secara simultan terhadap kinerja karyawan	$F = 13,641$ $Sig F = 0.000$ $F_{tabel} = 2,53$	Ha Diterima
2) Pengaruh (kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri(X_5))secara parsial terhadap kinerja karyawan	$\alpha = 5\%$	
▪ Pengaruh kebutuhan fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} = 2.730$ $Sig t = 0.011$	Ha Diterima
▪ Pengaruh kebutuhan rasa aman secara parsial terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} = -0.644$ $Sig t = 0.525$	Ha Ditolak
▪ Pengaruh kebutuhan sosial secara parsial terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} = 1.464$ $Sig t = 0.155$	Ha Ditolak
▪ Pengaruh kebutuhan penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} = 2.434$ $Sig t = 0.038$	Ha Diterima
▪ Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} = 2.980$ $Sig t = 0.006$	Ha Diterima
3) Variabel motivasi kebutuhan fisik (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan	Zero order	Ha Diterima dan dikuadratkan hasilnya
▪ kebutuhan fisik (X_1) ▪ kebutuhan rasa aman (X_2) ▪ kebutuhan sosial (X_3) ▪ kebutuhan penghargaan (X_4) ▪ kebutuhan aktualisasi diri(X_5)	$0.718^2 = 0.516$ 0.180 0.675 0.570 0.493	0.516

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2011 (Lampiran 5)

Dari hasil uji F pada tabel 4.14 didapat nilai F_{hitung} sebesar 13,641 sedangkan

F_{tabel} yaitu $F_{(5,26)} ; (0,05)$ sebesar 2,53. Maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($p < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas motivasi (X) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2). Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menguji pengaruh variabel-variabel bebas motivasi (kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri(X_5)) terhadap variabel terikat (prestasi kerja erja) secara parsial dengan menggunakan uji t. Dari hasil uji t pada tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh kebutuhan fisik terhadap prestasi karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kebutuhan sebesar 0.011 artinya $p < 0,05$ (5%).
- b. Pengaruh kebutuhan terharasa aman terhadap prestasi kerja karyawan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi kebutuhan sosial sebesar 0.525, artinya $p > 0,05$ (5%).
- c. Pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi kebutuhan rasa aman yaitu sebesar 0.155, artinya $p > 0,05$ (5%).
- d. Pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat

dilihat dari nilai signifikansi kebutuhan rasa aman yaitu sebesar 0.038, artinya $p < 0,05$ (5%).

- e. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan (X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi kebutuhan aktualisasi diri yaitu sebesar 0.006, artinya $p < 0,05$ (5%).

3). Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan menguji apakah variabel bebas motivasi (kebutuhan fisik (X_1) paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari hasil perhitungan regresi diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X_1 (kebutuhan fisik) yaitu memiliki nilai beta sebesar 0.718 dan nilai zero order 0.516.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan SPSS 11.5 *for windows* dapat disusun tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keputusan
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	-4,878	2.808		- 1.737	0.094	
	X1	0.694	0. 254	0.126	2.730	0.011	Signifikan
	X2	-0.154	0.239	-0.006	- 0.644	0.525	Tidak Signifikan
	X3	0.285	0. 194	0,273	1.464	0.155	Tidak Signifikan
	X4	0.296	0.161	0.274	1.434	0.038	Signifikan
	X5	-0.542	0.182	-0.007	0.980	0.006	Signifikan
R : 0,851 R Square : 0,724 Adjusted R Square : 0,671 F _{hitung} : 13.641 F _{tabel} : 2.53 Sig. F : 0,000 α : 5%							

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2011 (lampiran 6)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel 4.15, maka dapat dihasilkan sebagai berikut :

- Model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -4.878 + 0.694X_1 - 0.154 X_2 + 0.285 X_3 + 0.296X_4 + 0.542 X_5$
- Konstanta mempunyai nilai negatif dengan nilai sebesar -4.878. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan dianggap ada pengaruh dengan motivasi, maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar -4.878.
- Koefesien Variabel X_1 (kebutuhan fisik)

Nilai dari koefesien regresi X_1 sebesar 0.694. menyatakan bahwa kebutuhan fisik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebutuhan fisik yang dimiliki seorang karyawan maka akan berdampak pada

semakin tinggi prestasi kerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

d. Koefesien Variebel X_2 (kebutuhan rasa aman)

Nilai dari koefesien regresi X_2 sebesar -0.154 menyatakan bahwa kebutuhan social berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kebutuhan sosial yang dimiliki seorang karyawan maka akan berdampak pada semakin rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

e. Koefesien Variebel X_3 (kebutuhan sosial)

Nilai dari koefesien regresi X_3 sebesar 0.285 menyatakan bahwa semakin tinggi kebutuhan rasa aman yang dimiliki seorang karyawan maka akan berdampak pada semakin tinggi prestasi kerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

f. Koefesien Variebel X_4 (kebutuhan penghargaan)

Nilai dari koefesien regresi X_4 sebesar 0.296 menyatakan bahwa semakin tinggi kebutuhan penghargaan yang dimiliki seorang karyawan maka akan berdampak pada semakin tinggi prestasi kerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

g. Koefesien Variebel X_5 (kebutuhan aktualisasi diri)

Nilai dari koefesien regresi X_5 sebesar 0.542 menyatakan bahwa semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki seorang karyawan maka akan berdampak pada rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.

F. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat hubungan pengaruh antara dua variabel yaitu variabel independent motivasi (kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5)) dengan variabel dependen (prestasi kerja), dapat dilihat hasil dari Koefisien Determinasi. Dari hasil perhitungan regresi dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,671 atau 67,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel independen (kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan social (X_2), kebutuhan rasa aman (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri(X_5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 67,1%. Sedangkan sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar lima variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Hasil Penelitian Secara Simultan

Dari hasil uji analisis yang didapat dari SPSS bahwa persamaan regresi linear berganda: $Y = -4.878 + 0.694 X_1 - 0.154 X_2 + 0.285 X_3 + 0.296 X_4 + 0.542 X_5$. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda yaitu kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5), nilai R sebesar 0.851 menunjukan bahwa ada hubungan yang erat antara kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) dengan prestasi kerja (Y). Artinya bahwa sumbangan variabel bebas kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5), nilai R sebesar 0.851 menunjukan bahwa ada hubungan yang erat antara kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) terhadap variabel terikat sebesar 67.1%. Sedangkan sisanya seniai 32,9% di prngaruhi

oleh variabel lain selain variabel independen kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) yakni selain kelima variabel motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan PT Polowijo Gosari yang meliputi kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai $F_{hitung} = 13,641$ dan $F_{tabel} = F_{(5,26)} ; (0,05)$ sebesar 2,53. Maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($p < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi semakin tinggi kelima variabel motivasi tersebut maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung teori Hasibuan (1991:105) Prestasikerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya salah satu usaha tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang akan dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kemudian diperkuat oleh teori pengertian motivasi menurut Flippo bahwa sesuatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan perusahaan sedangkan timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang atau motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berada antara karyawan satu dengan yang lainnya .

Penelitian ini juga menguatkan teori Riono (2001:61) Motivasi memang isu yang pokok dalam manajemen sumber daya manusia. Sebagai pasangan dari potensi atau kemampuan. Seorang karyawan dengan potensi yang hebat tanpa motivasi kerja akan menjadi beban perusahaan. Sebaliknya jika motivasinya besar tapi tidak punya kemampuan, ia tentunya juga kurang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Tapi yang lebih sulit adalah menumbuhkan motivasi, karena jika motivasi sudah besar dan kemampuan kurang, kita dapat latih, dan dia akan cepat belajar karena didorong oleh motivasi ini. Dengan motivasi yang dimiliki diharapkan agar karyawan mampu menghasilkan prestasi yang tinggi, yang akhirnya akan tercapai kemajuan dan keberhasilan perusahaan melalui Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas pula.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arifin bahwa motivasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di kantor kecamatan Klojen kota. Hasil penelitian dilapangan mendukung penelitian Faizah bahwa motivasi positif dan negatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perum Jasa Tirta 1 Malang. Hasil penelitian dilapangan secara simultan memperkuat penelitian yang dilakukan Kulsum di PT. Pesona Remaja Malang. Tetapi secara parsial hasil penelitian dilapangan kurang mendukung hasil penelitian Kulsum. Hal ini terbukti secara parsial ada 2 variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam pandangan Islam manusia dituntut untuk bekerja (Musri 1985:59) seperti yang dijelaskan dalam surat Al- Insyiqooq 6:

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا ۚ فَمُلِّقِيهِ ﴿٦﴾

Artinya Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.

Manusia telah bekerja untuk memperoleh harta benda. Kita tidak mungkin mencapainya kecuali dengan kesungguhan, kerja keras dan motivasi kerja yang tinggi. Jika

tidak dengan kekuatan fisik, maka dengan kekuatan pemikiran dan perasaan. Hakikat kerja keras berada di sepanjang kehidupan manusia, sedang tujuan akhirnya mencari keridhaan Allah.

Dalam Islam, seorang muslim juga dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul (Diana, 2008: 204). Sebagaimana dalam hadis berikut:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَيَّ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَتْ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Nabi SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “Kalau aku berbuat begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan. (HR. Muslim: 4816)

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara (Diana, 2008: 204):

- a. Memperkuat Keimanan
- b. Menggali Kemampuan (*Ability*)
- c. Memperbanyak Perbuatan Yang Bermanfaat.

2. Analisis hasil penelitian secara Parsial

a. Pengaruh kebutuhan fisik terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa untuk variabel X_1 (kebutuhan fisik) yang dimiliki karyawan PT Polowijo Gosari secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0.011, dimana $p < 0,05$ (5%). Jadi semakin

tinggi kebutuhan fisik yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya karyawan tersebut.

Kebutuhan fisik memang penting dalam dunia kerja, khususnya pada PT Polowijo Gosari karena jika kebutuhan fisik yang meliputi kesesuaian gaji, kondisi penerangan, kondisi kebersihan terpenuhi maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kebutuhan yang selanjutnya.

Peneliti ini mendukung Teori Maslow menyatakan bahwa kebutuhan yang paling mendasar pada manusia dimanifestasikan kedalam tiga hal yaitu sandang, pangan, papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis. variabel kebutuhan fisik ini merupakan salah satu pengaruh bahwa seseorang karyawan dapat berprestasi apabila kebutuhan fisiknya terpenuhi.

Menurut As'ad (1991:45) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kebutuhan fisik yang telah dijalankan PT Polowijo Gosari seperti halnya kesesuaian gaji, kondisi penerangan dan kondisi kebersihan bertujuan agar karyawan yang bekerja di PT. Polowijo Gosari merasa nyaman dan diharapkan karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Dalam pandangan Islam Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernafas. Dan mengiginkan agar manusia turun supaya manusia sengsara dengan urusan dan bekerja terus menerus untuk memenuhi berbagai dorongan fisiologis (Mursi 1985:109). Seperti dijelaskan dalam surat (Thohah :177-188)

أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ

Artinya: Maka kami berkata: "Hai Adam, sesungguhnya ini (iblis) adalah musuh bagimu dan bagi isterimu, maka sekali-kali janganlah sampai ia mengeluarkan kamu berdua dari surga, yang menyebabkan kamu menjadi celaka. Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang.

Pada ayat ini tersirat tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, dan terik matahari. Ayat ini juga menyiratkan motivasi mencapai kelangsungan hidup dan berkuasa. Motivasi menjaga diri bertugas membantu motivasi kelangsungan hidup, yaitu dengan memenuhi kebutuhan fisiologis yang berfungsi menjaga kelangsungan hidup individu.

b. Pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa untuk variabel X_2 (kebutuhan rasa aman) yang dimiliki karyawan PT Polowijo Gosari secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0.525, dimana $p > 0,05$ (5%). Artinya, kebutuhan rasa aman tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karena nilai signifikansinya lebih besar dari alfa yang artinya kebutuhan rasa aman tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hal ini bisa dilihat dari kondisi yang ada dilapangan dan berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden. Menurut karyawan PT. Polowijo Gosari belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan rasa aman karyawan bahwa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja belum optimal dan belum bisa memenuhi kebutuhan.

Menurut Barthos (1995:5) berpendapat bahwa setelah kebutuhan primer terpenuhi manusia akan mencari kebutuhan yang lain yaitu kebutuhan akan perlindungan dari (kemiskinan, sakit dll), serta kebutuhan akan perlakuan yang adil dan jaminan hari tua.

Dalam Islam jaminan dan perlindungan sosial bagi yang lemah, orang sakit, pengangguran. Sedangkan Islam menetapkan hak jaminan dan perlindungan pekerja ketika masyarakat dunia sedang diselimuti kejahiliaan dan keterbelakangan. Islam telah memproklamirkan konsep jaminan dan perlindungan pekerja keseluruh penjuru dunia. Untuk meminimalisirnya didirikan lembaga zakat yang merupakan lembaga independen. Allah SWT berfirman dalam surat (al Isro' 26)

وَأَاتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تَبْذِرْ تَبْذِيرًا

Artinya Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.

c. Pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa untuk variabel X_3 (kebutuhan sosial) yang dimiliki karyawan PT Polowijo Gosari secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0.155, dimana $p > 0,05$ (5%). Artinya, kebutuhan sosial yang dimiliki karyawan masih kurang dikarenakan mereka

terlalu individualis, sehingga berdampak pada semakin rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut.

Menurut Heidrachman dan Husnan (1990:201-202) berpendapat bahwa para manajer bisa memotivasi karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Variabel kebutuhan sosial merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan dikarenakan hubungan mereka dengan atasan, dengan bawahan dan dengan rekan kerja kurang baik karena tingkat individualisme yang tinggi sehingga kurang bersosialisasi. Kalau kebutuhan sosial ini dijalankan dengan baik maka hal ini dapat mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih maju dan terus meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam pandangan Islam itu harus membangun suasana penuh kasih sayang dengan sesama manusia, bahkan nabi memperlakukan orang-orang yang bermaksiat dan berseberangan dengan perintahnya dengan penuh lemah lembut, cinta dan kasih sayang. Seperti dijelaskan dalam surat (Al-Imron: 159).

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

d. Pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa untuk variabel X₄ (kebutuhan penghargaan) yang dimiliki karyawan PT Polowijo Gosari

secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0.038, dimana $p < 0,05$ (5%). Jadi semakin tinggi kebutuhan fisik yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya karyawan tersebut.

Dari hasil penelitian bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karena yang diberikan kepada karyawan PT Polowijo Gosari merupakan motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, bisa berupa piagam penghargaan, pekerjaan terjamin, perlakuan yang wajar dan promosi jabatan.

Menurut Samsudin (2009:281) Motivasi dirumuskan sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperhatikan kehidupan. Sehingga apabila variabel kebutuhan fisik sangat mempengaruhi akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi pula

e. Pengaruh Kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa untuk variabel X_5 (kebutuhan aktualisasi) yang dimiliki karyawan PT Polowijo Gosari secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0.006, dimana $p < 0,05$ (5%). Jadi semakin tinggi kebutuhan fisik yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya karyawan tersebut.

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri yang terdiri dari prestasi kerja, kreatifitas dan pengembangan diri sangat berpengaruh kepada prestasi kerja karena PT polowijo Gosari sangat memperhatikan karena kebutuhan

aktualisasi diri, jika kebutuhan aktualisasi tinggi maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil data analisis bahwa, Motivasi yang diberikan di PT. Polowijo Gosari adalah sangat efektif. Terbukti bahwa dari sebagian besar karyawan menilai setuju dan menilai sangat setuju. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa prestasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Polowijo Gosari. Karena pada dasarnya Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya (Saydam, 1996:246). Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Menurut McClelland bahwa tingkat “*needs of Achievement*” (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua merupakan kunci keberhasilan seseorang (*dalam* Siswanto, 1989:245). Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini para karyawan merasakan adanya dukungan yang besar dari perusahaan sehingga mereka mampu untuk menciptakan prestasi kerja secara maksimal. Bentuk motivasi diatas ditujukan untuk para pimpinan atau menejer serta karyawan dalam memberi suatu dorongan (motivasi) yang ingin mereka rubah menjadi bersemangat dalam bekerja.

Oleh karena itu manusia dijadikan supaya berupaya untuk menanggung segala kesulitan hidup. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua

kesulitan akibat bekerja keras perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakekatnya, kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.

Menurut Barthos (1995:5) bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan dari kepuasan diri yang merupakan realisasi secara menyeluruh dari potensi karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori McClelland teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh: Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, Harapan keberhasilannya, Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah swt yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak dunia dan akhirat. (Diana 2008:210). Dan akan tetapi Allah akan lebih suka dengan orang-orang yang mempunyai prestasi yang lebih dari orang lain. Seperti etos kerja dan sikap kerja yang dicontoh Nabi Muhammad saw, akan temukan bahwa beliau adalah seorang yang suka bekerja keras. Sejak muda beliau adalah seorang pengembala dan pedagang yang tidak kenal lelah. Sedangkan suatu keberhasilan atau Prestasi tidak akan dicapai jika seseorang itu tidak mau berusaha dan berusaha keras untuk memperolehnya, karena keberhasilan atau prestasi seseorang tidak lebih dari apa yang pernah kita usahakan atau kita lakukan untuk meraih dari apa yang kita harapkan, hal ini sesuai dengan firman Allah : surat An'am,6:132:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٧٦﴾

Artinya: Dan masing - masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya, dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

3. Variabel yang paling berpengaruh dominan Terhadap prestasi kerja adalah kebutuhan fisik

Oleh karena itu manusia adalah makhluk yang paling mulia dimuka bumi ini maka, manusia itu wajib menjaga kehidupannya sendiri dan kewajiban orang yang menjadi tanggung jawabnya. Yaitu dengan memberi nafkah setiap hari, oleh karena itu bekerja apa saja tidak dilarang yang penting benar dan halal. Akan tetapi jika tidak berhasil, maka kita dilarang berputus asa.

Variabel dominan dapat diketahui melalui tingkat kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji secara parsial terhadap variabel terikat, menunjukkan bahwa untuk variabel X_1 (kebutuhan fisik) yang dimiliki karyawan PT Polowijo Gosari secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0.011, kurang dari $< 0,05$ (5%). Jadi semakin tinggi kebutuhan fisik yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya karyawan tersebut. Variabel motivasi kebutuhan fisik memiliki nilai zero order terbesar 0.516 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi kebutuhan fisik (X_1) yang mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) . Hal ini berarti variabel prestasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari.

Hasil analisis juga membuktikan bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan adalah variabel X_1 (kebutuhan fisik). Hal tersebut membuktikan secara empiris mendukung teori Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan yang paling mendasar pada manusia dimanifestasikan kedalam tiga hal yaitu sadang, pangan, papan. Kebutuhan ini merupakan

kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis. variabel kebutuhan fisik ini merupakan salah satu pengaruh bahwa seseorang karyawan dapat berprestasi apabila kebutuhan fisiknya terpenuhi.

4.4. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari banyak keterbatasan dalam penelitian ini.

- a. Lokasi yang dijadikan penelitian hanya pada satu tempat, sehingga tidak ada perbandingan dengan lokasi lain.
- b. Jumlah variabel independen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel, yaitu motivasi. Penambahan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan juga perlu diteliti, seperti gaji, kompensasi, insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi, model kepemimpinan dan sebagainya.
- c. Referensi yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat terbatas. Jumlah referensi akan sangat mendukung kelancaran dalam proses penelitian dan mendukung kebaikan dari hasil penelitian.
- d. Semua data yang dikumpulkan melalui ukuran laporan mandiri (*sel report*) juga memiliki kemungkinan untuk dipengaruhi oleh bias respon kepantasan sosial (*social desirability*) artinya jawaban yang diberikan dianggap pantas tapi belum tentu mencerminkan keadaan sebenarnya.