PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PESONA REMAJA MALANG

SKRIPSI

Oleh

UMI KULSUM
NIM: 03220038

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PESONA REMAJA MALANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

UMI KULSUM
NIM: 03220038

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008

LEMBAR PERSETUJAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PESONA REMAJA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

UMI KULSUM
NIM : 03220038

Telah Disetujui 10 Juli 2008
Dosen Pembimbing,

Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP. 150284096

Mengetahui :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PESONA REMAJA MALANG

SKRIPSI
Oleh
UMI KULSUM
NIM : 03220038

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu
Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 5 Agustus 2008

Susunan Dewan Penguji		**Tanda Tangan**
1. Ketua **Irmayanti Hasan, ST., MM** NIP. 150327256	:	( )
2. Sekretaris **H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei** NIP. 150368784	:	( )
3. Penguji Utama **Achmad Sani S, SE., M.Si** NIP. 150327244	:	( )

Mengetahui:
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

PERSEMBAHAN

Hamdan wa syukron laka yaa robbal 'Arsy Al-'adhim
Inayah-Mu membuatku tetap tegak disini
Rasul-Mu menerangi hidup dan Diinn-ku, Shollu 'Alaika…..

Kepada mereka karya ini penulis persembahkan…..

Ibu & Bapakku….
Ta'dhimku….aku ingin sekali bersimpuh dikaki kalian, takkan terlupa semua yang telah nanda peroleh dari cucuran keringat dan air mata kalian. Maafkanlah nanda bila selama ini tak juga mengerti….*Allohummaghfirlii dzunubii wa liwaalidayya warhamhumma kamaa robbayanii shogiiro…*

Kakak beserta kakak iparku….
Maafkanlah aku bila aku ada salah! Akhirnya aku bisa selesai namun langkah kita masih panjang untuk membuat beliau tersenyum. **Ponakan** kecilku "Abel & Fariz" tangis, senyum dan keusilan kalian telah menemaniku selesaikan skripsi ini.

Adekku " Neeta**"**
Yang menemaniku saat aku kesepian dirumah…. Jadilah wanita yang kuat dan buktikan baktimu kepada orang tua.

Alm. Kakakku…
Hanya do'a yang bisa aku berikan kepadamu. Semoga engkau damai disisi-Nya…

Asatidz dan masyayikh
Atas keagungan hati dan ketulusan dalam membimbing, semoga Allah berkenan menjaga ilmuku…..

Sahabatku
Seluruh temen-temen se-angkatan manajemen '03, semua temen kos ink's 8, dan sahabat-sahabatku…Thanks udah menemani tawa dan air mataku.

Kamu
Langkah berat dan tertatih yang dilewati PASTI kan ada dermaga penghujungnya. Tapi JALAN di depan masih sangat panjang dan kita pasti BISA hadapi bersama.
(Bandung, 2 Juni 2008)

Orang-orang yang telah mengajariku alif, ba, ta kehidupan

THANKS FOR ALL…..!!

MOTTO

Amanah itu sesungguhnya akan menarik rezeki, sebaliknya khianat itu akan menarik dan menyebabkan kefakiran

(HR. ad-Dailami)

۞ إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرًا ٥٨

. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hokum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini saya:

Nama : Umi Kulsum

NIM : 03220038

Alamat : Jln. Kramat Raya no. 18 Pasuruan-JATIM

Menyatakan bahwa "skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PESONA REMAJA MALANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 2 Juli 2008

Hormat saya,

Umi kulsum

NIM:03220038

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur atas Rahmat dan Hidayah kepada Allah SWT dan iringan sholawat dan salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW atas perjuangannya dalam menegakkan syari'at Islam sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai upaya memahami pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja, serta sebagai salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh setiap mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan motivasi dari semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu. Pada kesempatan ini penulis memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya dengan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.

3. Ibu Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M.Si., sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan, dan nasehat demi terselesaikannya penysunan skripsi ini.
4. Pengurus besar Direktur dan staf karyawan PT. Pesona Remaja Malang, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Kepala Bagian Personalia PT. Pesona Remaja dan stafnya yang sudi meluangkan waktunya untuk memberikan informasi.
6. Bapak dan Ibuku tercinta dan tersayang yang telah memberikan dorongan materil dan spiritual serta do'a yang tak pernah putus.
7. Kakak-kakakku beserta keponakan-keponakanku yang selalu memberi motivasi dan do'a.
8. Mas Andi yang sudah membantuku baik spiritual maupun materiil, terima kasih atas kesabarannya.
9. Sahabat-sahabatku yang telah memberiku semangat.
10. Semua pihak yang tidak mungkin dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan keintelektualan sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu diatas, penulis hanya dapat membalas dengan do'a:

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna, meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik.

Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif sebagai tambahan pengetahuan dan penerapan disiplin ilmu pada lingkungan yang luas.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga dengan skripsi yang sederhana ini dapat memberikan inspirasi dan bermanfaat bagi penulis sendiri khususnya kepada semua pembaca skripsi ini umumnya.

Wassalam

Malang,18 Juli 2008

Penulis

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL…….. i

LEMBAR PERSETUJUAN……. ii

LEMBAR PENGESAHAN…….. …... iii

LEMBAR PERSEMBAHAN……. iv

MOTTO…… v

LEMBAR PERNYATAAN…… vi

KATA PENGANTAR…… vii

DAFTAR ISI…….…… x

DAFTAR TABEL……. xiv

DAFTER GAMBAR…….. xv

DAFTAR LAMPIRAN……. xi

ABSTRAK……. xii

BAB I : PENDAHULUAN……. 1

A. Latar Belakang ……..……. 1

B. Rumusan Masalah…….……. 8

C. Tujuan Penelitian…….…... 9

D. Manfaat Penelitian…… 9

BAB II : KAJIAN PUSTAKA…….. 11

A. Kajian Terdahulu/Empiris…… 11

B. Kajian Teori…… 16

1. Pengertian Motivasi……..... 16

2. Teori Motivasi…….. 18
3. Tujuan Motivasi…… 24
4. Alat-alat Motivasi……. 25
5. Jenis Motivasi…… 26
6. Model Motivasi……. 26
7. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi…….. 28
8. Pengertian Prestasi Kerja……...… 29
9. Pengukuran Prestasi Kerja……..…. 30
10. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja… 33
11. Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja… 35
12. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam……..…… 37
13. Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam…… 44
C. Kerangka Berfikir…….…. 47
D. Pengajuan Hipotesis……..... 48

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN……. 50
A. Lokasi Penelitian…….…….. 50
B. Jenis Penelitian……..……. 50
C. Data dan Sumber Data…….……. 50
1. Data Primer……..…..…….....… 50
2. Data Sekunder…… 50
D. Teknik Pengumpulan Data……. … . 51
1. Observasi…… 52
2. Interview……. 52
3. Kuesioner …… .. 53
E. Populasi dan Sampel…… 52

F. Teknik Pengambilan Sampel…… 53
G. Instrumen Penelitian…… 53
H. Definisi Operasional variable…..……. 54
1. Variabel Independent (X)…….……..…. 54
2. Variebel Dependent (Y)……..… 55
I. Model Analisa Data…… 58
1. Uji Data……..……..….. . 58
2. Analisa Regresi Linier berganda…… 59
3. Hipotesis…….……. 61

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN……..…... 64
A. Paparan Data Hasil Penelitian……..... 64
1. Sejarah singkat perusahaan……. 64
2. Lokasi Perusahaan……..….. 65
3. Tujuan Perusahaan…….. 66
4. Struktur organisasi Perusahaan…… 67
5. Aktivitas perusahaan…… 75
a. Bahan produksi…… 75
b. Produksi dan pemasaran……..….. 79
6. Pembahasan ……..……. 92
a. Analisis diskriptif……. 92
b. Validitas dan reliabilitas…….. 105
c. Analisis regresi berganda……. 107
B. Pembahasan data hasil penelitian…….. 112
1. Secara simultan…….. 112
2. Secara parsial……..... 115

a. Pengaruh kebutuhan fisik (X1) terhadap prestasi kerja……...… 117
b. Pengaruh kebutuhan rasa aman (X2) terhadap prestasi kerja…….……... 119
c. Pengaruh kebutuhan social (X3) terhadap prestasi kerja…….. 121
d. Pengaruh kebutuhan penghargaan (X4) terhadap prestasi kerja…….. 123
e. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap prestasi kerja…… 126
C. Pembahasan Dalam Perspektif Islam…… 129

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN…… 135
A. Kesimpulan…….. 135
B. Saran……..……. 136

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Interview Perusahaan
Lampiran 2 : Kuesioner
Lampiran 3 : Hasil Analisis Diskriptif Variabel
Lampiran 4 : Analisis Data
Lampiran 5 : Tabel F
Lampiran 6 : Tabel t
Lampiran 7 : Tabel r
Lampiran 8 : Berkas Pembimbingan Skripsi:
Lampiran 9 : Berkas Jawaban Izin Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Penelitian terdahulu…….. 13

Tabel 2 : Definisi Operasional Variabel…….. 57

Tabel 3 : Analisis Diskriptif Variabel X1.1…… 91

Tabel 4 : Analisis Diskriptif Variabel X1.2……..... 91

Tabel 5 : Analisis Diskriptif Variabel X1.3……..… 92

Tabel 6 : Analisis Diskriptif Variabel X1.4…… 93

Tabel 7 : Analisis Diskriptif Variabel X2.1……..... 93

Tabel 8 : Analisis Diskriptif Variabel X2.2……..... 94

Tabel 9 : Analisis Diskriptif Variabel X3.1……..… 95

Tabel 10 : Analisis Diskriptif Variabel X3.2……... 95

Tabel 11 : Analisis Diskriptif Variabel X3.3……..…. 96

Tabel 12 : Analisis Diskriptif Variabel X4.1……..… 96

Tabel 13 : Analisis Diskriptif Variabel X4.2……..……..…. 97

Tabel 14 : Analisis Diskriptif Variabel X4.3……..…... 98

Tabel 15 : Analisis Diskriptif Variabel X4.4……. 98

Tabel 16 : Analisis Diskriptif Variabel X5.1……...…. 99

Tabel 17 : Analisis Diskriptif Variabel X5.2……...…. 100

Tabel 18 : Analisis Diskriptif Variabel X5.3……..…. 100

Tabel 19 : Analisis Diskriptif Variabel Y1……..…. 101

Tabel 20 : Analisis Diskriptif Variabel Y2…….. 102

Tabel 21 : Analisis Diskriptif Variabel Y3…….. 102

Tabel 22 : Analisis Diskriptif Variabel Y4…….. 103

Tabel 23 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas……... 104

Tabel 24 : Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda…….. 106

Dst…….....

ABSTRAK

Umi Kulsum. 2008, SKRIPSI. Judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang".

Pembimbing : Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M.Si

Kata kunci : *Motivasi, Prestasi Kerja*

Penelitian ini mengangkat permasalahan motivasi karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja, dengan tujuan melakukan analisis pengaruh variabel-variabel kebutuhan fisik (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) . Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependent tersebut, dan variabel manakah yang dominan. Motivasi didefinisikan sebagai keadaaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Agar seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu, maka perlu diketahui kekurangan yang ada dalam diri individu berupa kebutuhan. Penelitian ini mengacu pada teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori Rao.

Studi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode eksplanasi yaitu dengan menjelaskan adakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi, dengan menetapkan populasi pada karyawan bagian produksi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: (1) Observasi, (2) Wawancara, (3) Kuesioner. Adapun instrument penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan skala likert 1 sampai 5. Dengan alat analisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, regresi berganda, uji determinasi, uji F dan uji t.

Berdasarkan alat analisis diatas diperoleh bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadapap prestasi kerja sebesar 0,92, dengan koefisien determinan (R2) melalui prosentase sebesar 91,8. Secara parsial dengan level of signifikan 1% semua variabel motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi. Maka dalam penelitian ini variable yang paling dominant berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kebutuhan rasa aman (X2), sebab dalam hal ini dari variable kebutuhan rasa aman (X2) memiliki nilai beta terbesar dengan nilai sebesar 0,431.

ABSTRACT

Umi Kulsum. 2008, THESIS. Title "Effect of motivation toward the work achievement of Production Staff in PT. Pesona Remaja Malang".

Advisor : Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M.Si

Key Words : *Motivation, Work Achievement*

This research discuses about motivation of production staff in PT. Pesona Remaja the objective of this research is to analyze the influence of physic need variables (X1), safety need (X2), social need (X3), appreciation need(X4), self actualizing need (X5) . The aim of this research is to analyz the influence of independent variables on dependent variables, and which variable plays dominant. The motivation is defined as the personal condition of someone backing up the individual willing to do particular activities for reaching a purpose. In order someone being able to be motivated to do something, it need to know the weakness inside the individual that is need. This research refers to hierarchy need theory of Maslow and Rao.

This study uses quantitative research by explanation method it explain whether there is motivation effect toward the work achievement of production staff, by deciding the population of production staff. Collecting data technique is done through: (1) Observation, (2) Interview, (3) Questionnaire. Then the instrument of this research uses questioner by giving likert scale 1 to 5, with the analysis instrument validity test, reliability test, double regression, determinacy test, F test and t test.

Based on the instrument analysis above it shows that motivation has simultan influence on work achievement amount 0,92, by determinant coefficient (R2) with the percentage amount 91,8. Partially with significant level 1%. All motivation variables influences significantly on sftaff work achievement of production. So, in this research, the most dominant variable influencing the work achievement is safety need (X2), because in this case, safety need variable (X2) has the biggest beta value amount 0,431.

المستخلص

أمي كلثوم. 2008. البحث الجامعي. الموضوع: "أ ثر الحوافز على إنجاز العمل في قسم الإنتاج في PT. Pesona Remaja مالانج"

المشرف: الحج الفي نورديانا الماجستير

كلمة الرئيسية: الحوافز ، إنجاز العمل

يرفع هذا البحث مشكلة التنشيط العامل في قسم الإنتاج في PT. Pesona Remaja، بهدف يعمل تحليل المؤثر متغيرات حاجة الجسدية (X1)، حاجة الأمن (X2)، حاجة الإجتماعية (X3)، حاجة الإعتبار (X4)، حاجة الحقيقة النفس (X5). وهدف البحث هو يحلل مؤثر متغيرات المستقل على ذلك متغير المستقل، و أين متغير الذي يفضل أى يهتم. حدده تنشيط على حالة في نفس الشخص الذي يدفع على إشتهاء الشخص ليعمل النشاط المعين ليوصّل الهدف. لكي شخص مدفوع ليعمل شيء، فيحتاج أن يعرف النقص الذي يكون في نفس الشخص وهو الحاجة. يهدّد هذا البحث في نظرية التراتب حاجة Maslow و Rao. هذه الدراسة تستعمل بحث الكيفي بالطريقة البيان Eksplanasi هو يبين هل هناك موجود مؤثر تنشيط على إنجاز العمل العامل في قسم الإنتاج، ويقرر مجموع العامل في قسم الإنتاج. تقنية جمع البيانات تعمل بتمر: (1) مراقبة، (2) حديث صحفي، (3) الإستفتاء. أما آلة هذا البحث تستعمل إستفتاء ويعطى بمقياس Likert 1 حتى 5. بآلة التحليل تمر من تجربة الصحة، وتجربة التعقيد، وارتداد المضاعفة، وتجربة البتّ، تجربة F وتجربة t.

بأساس على آلة التحليل يحتصل أن تنشيط يؤثر بمتواقت على إنجاز العمل 0,92، بالمعامل البتّ (R2) بمر مجموع في المائة 91,8. بالفرانسيال بمرحلة من ذومعنى أو Level of Signifikan 1% جميع تنشيط يؤثر بذومعنى على إنجاز العمل العامل في قسم الإنتاج. ففي هذا البحث متغير الذي يؤثر بجد على إنجاز العمل هو حاجة الأمن (X2)، لأن في هذا الحال من متغير حاجة الأمن (X2) يملك قيمة Beta كبير بقيمة 0,431.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin pesat, dimana manusia tetap memegang peranan yang menentukan dalam setiap kegiatan di dunia usaha. Oleh karena itu unsur manusia sangat diperlukan bagi perusahaan atau organisasi dalam pelaksanaan tugas usahanya.

Setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak di dalam dunia bisnis selalu mempunyai tujuan, antara lain; keuntungan (laba) dari usahanya, kontinuitas dan perluasan usaha. Sehingga jika di dalam perusahaan atau terdapat suatu kendala yang menghambat yaitu berupa suatu masalah maka akan dicari alternative pemecahannya.

Kebijakan di bidang personalia merupakan salah satu kebijaksanaan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan, disamping menyangkut karyawan sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat.

Setelah karyawan direkrut, diseleksi, dilatih dan dialokasikan pada pekerjaan tertentu, perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya, karena produktifitas yang tinggi akan selalu meningkat dan harus didukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanan kerjanya.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1990:197), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivsi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan:1991:105)

Sedang timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam

individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non materiil hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi.

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Bertitik tolak dari pandangan di atas yang menyatakan motivasi mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun obyek yang peneliti pilih adalah PT. Pesona Remaja Malang. PT. Pesona Remaja Malang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri garmen yang mempunyai tiga macam produk

yaitu celana, jaket, dan kemeja yang semuanya terbuat dari bahan dasar jeans. PT. Pesona Remaja Malang juga berusaha memberikan hal terbaik kepada konsumen dalam pelayanannya, maka dari itu PT. Pesona Remaja Malang benar-benar memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan para karyawannya.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Pesona Remaja Malang yang memiliki sekitar 256 orang karyawan. Dalam proses produksi setiap harinya selalu memberikan pengawasan dan pengevaluasian hasil kerja. Mulai dari masuk kerja setiap karyawan harus melalui *cek clok* di depan pintu masuk satpam. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. pesona Remaja Malang menginginkan karyawannya untuk disiplin dalam masuk kerja. Karyawan yang terlambat akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji sehingga karyawan akan berfikir dua kali untuk terlambat bekerja.

Pada bagian keamanan PT. Pesona Remaja Malang sangat memperhatikan sekali. Dimana perusahaan ini memiliki karyawan keamanan yang memadai untuk melakukan pengawasan keamanan di perusahaan. Mulai dari pintu masuk awal sampai pada bagian produksinya terdapat karyawan keamanan (satpam). Hal ini diharapkan dapat memberikan pengamanan dan pengawasan terhadap karyawan

apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Apalagi kalau ada karyawan yang tidak memakai kartu identitas atau orang lain yang memasuki kawasan pabrik tanpa ijin dulu, maka pihak keamanan akan menanyakan keperluannya dan meminta identitas orang tersebut. Pengawasan yang dilakukan oleh karyawan keamanan merupakan fungsi control dan rasa aman yang diberikan oleh perusahaan. Dengan jaminan keselamatan kerja ini karyawan dapat merasa aman untuk bekerja sehingga lebih meningkatkan semangatnya.

Pada bagian administrasi dan keuangan, ruangannya terletak ditengah lokasi pabrik dimana memungkinkan untuk melakukan pekerjaan dengan tenang tanpa diganggu oleh pihak yang tidak berkepentingan. Bagian ini juga terdapat ruangan penerima tamu dan ruang *show room* untuk memajang *new release* produk dari PT. Pesona Remaja Malang.

Bagian produksi berada di ruangan paling belakang diawali dengan ruang bagian cutting, diruang berikutnya ruang bagian designer kemudian bagian penjahitan, pengepakan, dan bagian gudang. Pada bagian gudang ini terdapat ruang parkir yang cukup luas untuk menampung kendaraan karyawan maupun kendaraan pabrik yang akan mengangkut hasil produksi.

Hasil prodiksi ini akan diperiksa oleh bagian *quality control* apakah produk yang sudah dihasilkan memenuhi standar. Karena apabila produk tersebut tidak memenuhi standar atau cacat produksi tentunya pemesan ataupun pengecer akan mengembalikan produk ini bahkan membatalkan pesanannya. Karena itu produk yang sudah sesuai dengan standar akan segera didistribusikan. Dengan pendistribusian yang cepat dan tepat akan meningkatkan penjualan dan diharapkan dengan penjualann yang bagus akan dapat meningkatkan laba perusahaan.

Selain proses produksi yang sudah berjalan diatas, PT. Pesona Remaja Malang juga memperhatikan kinerja dari para karyawannya agar kualitas produk yang dihasilkan para karyawan tidak mengalami kemerosotan yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di perusahaan. Dengan kualitas karyawan yang bagus akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dengan kualitas karyawan yang tinggi, PT. Pesona Remaja Malang mengharapkan dapat meminimalisir kesalahan produksi yang nantinya diharapkan proses produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

PT. Pesona Remaja Malang dalam usahanya memberikan motivasi dan semangat kerja karyawannya dengan memberikan penghargaan dan bonus apabila karyawan dapat mencapai target produksinya. Selain itu perusahaan juga melakukan pendekatan efektif pada motivasi disegala segi, bukan berarti karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras. Pendekatan ini berupa rancangan pekerjaan baru, seperti pekerjaan kelompok atas pekerjaan yang harus dilaksanakan, keikutsertaan karyawan dalam memecahkan masalah, membuat rencana dan mengendalikan pelaksanaan tugas pribadi serta penetapan sasaran oleh karyawan pada setiap tingkatan. Ternyata pendekatan ini cukup berhasil dan dapat meningkatkan mutu karyawan. Usaha ini dilakukan untuk merangsang karyawan agar bekerja lebih keras dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. (Hasil wawancara dengan Kabag Personalia, 22/4/08)

Dengan meningkatkan tata tertib, pelaksanaan kesehatan serta pengawasan yang lebih efektif kepada karyawan, maka motivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya pelaksanaan pemberian motivasi yang lebih baik maka dapat merangsang para karyawan untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dan berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona remaja malang".

B. Rumusan Masalah

Dalam pelaksanaan kegiataannya, perusahaan tidak lepas dari permasalahan. Dari uraian diatas peniliti menggunakan teori motivasi menurut Maslow, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi (kebutuhan fisik X1, kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan sosial X3, kebutuhan penghargaan X4, kebutuhan aktualisasi diri X5) berpengaruh secara simultan terhadap variable prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.
2. Apakah variable motivasi (kebutuhan fisik X1, kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan social X3, kebutuhan penghargaan X4, kebutuhan aktualisasi diri X5) berpengaruh secara parsial terhadap variebel prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.

3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh motivasi (kebutuhan fisik X1, kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan social X3, kebutuhan penghargaan X4, kebutuhan aktualisasi diri X5) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.
2. Mengetahui pengaruh motivasi (kebutuhan fisik X1, kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan social X3, kebutuhan penghargaan X4, kebutuhan aktualisasi diri X5) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.
3. Mengetahui variable yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain :

1. Bagi PT. Pesona Remaja Malang.

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan pemberian motivasi kepada karyawan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.

2. Bagi Peneliti

   Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

   Untuk mendapatkan informasi dan wawasan dari lingkungan luar kampus, baik informasi yang positif maupun negatif. Yang nantinya bisa memberikan sumbangan pemikiran guna menyelesaikan masalah yang diteliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Kajian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Tutik Maffudloh pada tahun pada tahun 2002 tentang Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja Narapidana bagian produksi (studi kasus pada LP. Lowokwaru Malang). Terdapat suatu kesimpulan yaitu, dilihat dari R square menunjukkan bahwa semangat kerja narapidana dipengaruhi oleh motivasi sebesar 61,687% sedangkan sisanya sebesar 38, 313% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dihasilkan dalam penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Muji Rahayu pada tahun 2003 tentang Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Payung Pusaka Jaya Kediri. Terdapat suatu kesimpulan yaitu, dari uji t diketahui bahwa secara individu variable motivasi positif (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t**hitung** sebesar 17.569 dan t table 1.678. Sedangkan variable motivasi negaitif (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y) dengan t **hitun**gdan t**tabel.** Jadi, bahwa terdapat keseimbangan dalam pemberian motivasi positif dan motivasi negative.

Penelitian yang dilakukan oleh Senja Wahyu Hikmawati tahun 2007 tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Majujaya Mandiri Sidoarjo. Terdapat suatu kesimpulan bahwa pemberian motivasi positif (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0.276 dan thitung motivasi positif (X1) 2.672≥ttabel 2.080. Sedangkan variable negative (X2) tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikan 0.628. Jadi, variable motivasi positif (X1) merupakan variable yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan dengan beta terbesar dari pada variable lainnya yaitu sebesar 0.276 dan nilai thitung sebesar 2.672.

Persamaan variable yang digunakan oleh penelitian terdahulu (Tutik M) dengan penelitian sekarang terletak pada variable bebas (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri), tetapi mempunyai perbedaan pada variable terikatnya yaitu prestasi kerja. Begitu juga hasil dari penelitian terdahulu berbeda deengan penelitian sekarang.

Tabel 1. Penelitian terdahulu:

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Tutik Maffudloh (2002)	Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja narapidana bagian produksi(Studi kasus pada LP. Lowok Waru Malang)	1. Kebutuhan fisiologis (X1) 2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2) 3. Kebutuhan sosiologis (X3) 4. Kebutuhan penghargaan (X4) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (X5) 6. Semangat kerja (Y)	Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja dengan R square 61,687% dan variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5)berpengaruh dominan terhadap semangat kerja (Y) narapidana. Dibuktikan dari hasil uji ttable (ttest),nilaithitung=4.142>ttal =2.447.

Muji Rahayu (2003)	Pengaruh pemberian Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Payung Pusaka Jaya Kediri	1. Motivasi positif (X1) 2. Motivasi negative (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)	Dari kedua variabel motivasi yaitu motivasi positif (X1) dan motivasi negative (X2), keduanya mempunyai pengaruh yang besarnya hampir sama terhadap kinerja (Y).
Senja Wahyu Hikmawati (2007)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Majujaya Mandiri Sidoarjo.	1. Motivasi positif (X1) 2. Motivasi negative (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)	variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan dengan beta terbesar dari pada variable lainnya yaitu sebesar 0.276.

Umi Kulsum (2007)	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.	1. Kebutuhan fisik (X1) 2. Kebutuhan rasa aman (X2) 3. Kebutuhan social (X3) 4. Kebutuhan penghargaan (X4) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (X5) 6. Prestasi kerja (Y)	Motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja dengan koefisien determinan 92%. Variabel X2 merupakan variable yang berpengaruh dominant terhadap prestasi kerja dengan nilai beta 0,431.

Data di olah dari hasil penelitian terdahulu

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muji rahayu dan Senja wahyu hikmawati menggunakan variable motivasi positif dan motivasi negative, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan teori kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan

keselamatan, kebutuhan sosiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan oleh Muji rahayu dan Senja wahyu hikmawati menggunakan kinerja, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan prestasi kerja.
3. Variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan oleh Tutik maffudloh menggunakan semangat kerja, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan prestasi kerja.
4. Hasil dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang berbeda.

2. Kajian Teori

1. Pengertian Motivasi

Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan lebih baik. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin di dalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Peranan motivasi di dalam suatu perusahaan sangat penting, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing

orang. Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan penulis kutipkan beberapa pendapat mengenai pengertian motivasi.

Motivasi secara umum mempunyai pengertian, suatu kebijaksanaan oleh pimpinan perusahaan sebagai pendorong kerja karyawan agar dapat bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Pengertian motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (1990:197), menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Menurut Gomes (1990:177), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja.

Sedangkan pengertian motivasi menurut Wahjosumidjo (1992:177), motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam bukunya Malayu S.P Hasibuan (1992:184), pengertian motivasi menurut Edwin B. Flippo adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian diatas terdapat adanya beberapa batasan antara lain :

a. Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
b. Motivasi ditinjau dari katanya berarti pemberian motif. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
c. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (pendorong semangat kerja).
d. Incentive merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motiv atau sarana yang menimbulkan dorongan.

2. Teori Motivasi

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1990:188), teori motivasi terdiri dari :

a. Content Theory

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Manajer diharuskan dapat menebak kebutuhan para karyawan, dengan

mengamati perilaku mereka dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut.

b. Process Theory

Process theory bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivisir. Dasar teori ini adalah adanya pengharapan yaitu apa yang dipercaya oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

c. *Reinforcement Theory*

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena dimasa yang lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Karena umumnya individu lebih suka akibat yang lebih menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

Menurut Wahjosumidjo (1992:195-197), teori motivasi Mc. Gregor dengan konsepnya yang terkenal dengan teori X dan teori Y, secara garis besar teori tersebut memandang manusia sebagai berikut :

Teori X terdiri dari :

a. Manusia pada dasarnya malas. Mereka memilih untuk tidak mengerjakan apa-apa.
b. Manusia bekerja untuk mengejar uang dan status.
c. Agar manusia produktif, harus ditakuti untuk dipecat atau dihukum
d. Manusia adalah anak-anak yang tumbuh besar dan sangat tergantung pada pimpinan.
e. Orang mengharapkan dan tergantung pada atasan, mereka tidak mau berpikir untuk diri mereka sendiri.
f. Orang perlu diperintah, ditunjukkan dan dilatih dengan metode yang tepat
g. Orang perlu pengawasan ketat untuk bekerja baik dan menjauhkan dari kesalahan.
h. Orang hanya berminat terhadap kebutuhan sendiri.
i. Orang perlu instruksi khusus tentang yang harus dikerjakan.
j. Orang senang diperlakukan secara terhormat.
k. Orang pada hakekatnya terkotak-kotak.

l. Orang sulit berubah, mereka memilih tinggal pada situasi lama.

m. Kerja adalah primer dan harus dikerjakan. Orang dipilih dan dilatih untuk bekerja. Manusia harus mengabdi pekerjaan.

n. Orang terbentuk karena keturunan. Setelah dewasa mereka merasa statis.

o. Orang perlu diilhami, didorong atau ditarik untuk maju.

Teori Y terdiri dari :

a. Manusia pada dasarnya aktif. Mereka merumuskan tujuan dan mengejar cita-cita.

b. Manusia mengejar kepuasan dalam bekerja, bangga mencapai prestasi, terangsang tantangan baru dan lain-lain.

c. Agar manusia produktif, mereka dirangsang untuk tujuan mereka sendiri dan tujuan organisasi.

d. Manusia biasanya dewasa dalam pemikiran, punya tanggung jawab, dan kemampuan untuk memenuhi diri sendiri dan berdiri sendiri.

e. Orang melihat dan merasa bahwa yang dibutuhkan dapat dicapainya sendiri.

f. Orang yang mengerti dan paham tentang yang dikerjakan dapat meningkatkan dan memperbaiki metode kerja mereka sendiri.

g. Orang perlu pengakuan bahwa mereka dihargai sebab tahu tanggung jawab dan bisa mengoreksi diri sendiri.

h. Orang ingin memberi arti pada hidupnya dengan mengabdi pada masyarakat negara dan bangsa.
i. Orang ingin meningkatkan pengertian terhadap yang dilakukan dan lingkungannya.
j. Orang menghargai terhadap sesamanya.
k. Orang pada hakikatnya terintegrasi antara bekerja dan mengisi waktu senggang (terluang).
l. Orang pada hakikatnya jemu pada hal-hal yang monotone dan rutin.
m. Mereka ingin menikmati pengalaman baru. Pada hakikatnya orang itu kreatif.
n. Orang ingin merealisasikan cita-citanya. Kerja harus dipolakan, diubah dan diabadikan untuk manusia.
o. Orang selalu tumbuh dan berkembang. Tak pernah terlambat untuk belajar. Mereka menikmati pertambahan pengertian dan kesanggupan
p. Orang perlu diberi kebebasan, semangat dan diajak serta dibantu untuk maju.

Dari teori Mc. Gregor, diharapkan manajer dapat mencapai tujuannya dengan menggunakan teori Y yang lebih terarah pada suatu keselarasan antara tujuan individu dan tujuan perusahaan, daripada penaklukan tujuan yang satu oleh tujuan lainnya.

Sedangkan menurut Basir Barthos (1995:5), menyebutkan bahwa teori kebutuhan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Teori Abraham Maslow

Maslow menyatakan pada suatu hirarki kebutuhan manusia yang bertingkat. Hirarki Kebutuhan manusia menurut Maslow adalah :

a. *Phisiological Needs*

Kebutuhan yang paling mendasar pada manusia dimanivestasikan ke dalam tiga hal yaitu sandang, pangan, papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.

b. *Safety Needs*

Setelah kebutuhan primer terpenuhi manusia akan mencari kebutuhan yang lain yaitu kebutuhan akan perlindungan dari bahaya dan ancaman (bencana, penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, sakit, dll) kondisi kerja serta kebutuhan akan perlakuan yang adil dan jaminan hari tua.

c. Social Needs

Kebutuhan social yang meliputi rasa diterima orang lain, kebutuhan untuk maju, tidak gagal dan kebutuhan rasa ikut serta.

d. Esteem Needs

Merupakan kebutuhan manusia akan penghargaan, prestasi dan pengakuan dari pihak lain.

e. *Self Actualization*

Kebutuhan dari kepuasan diri yang merupakan realisasi secara menyeluruh dari potensi seseorang.

Maslow berpendapat bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hirarki kebutuhan manusia.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (realisasi tinggi). Maslow (1995: 7) menyatakan bahwa kebutuhan tidak muncul secara bersama-sama pada saat yang sama. Kebutuhan ynag lebih rendah dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan prilaku seseorang. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi maka behentilah daya motivasinya atau kebutuhan tersebut tidak dapat lagi memotivasi prilaku.

Model Maslow ini dapat dilihat dalam pergantian dan perubahan terus-menerus yang jelas tentang jenjang karir karyawan. Peningkatan penghasilan telah memungkinkan banyak karyawan mendapatkan latihan (*training*) untuk suatu jabatan baru. Jika pada urutan yang lebih rendah terpenuhi, orang dapat beralih dari pekerjaan-pekerjaan yang rutin ke

pekerjaan yang diharapkan dapat memuaskan kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi.

Dengan adanya kebutuhan, orang akan selalu berkembang dan maju. Sehingga cara apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (1992:196) bahwa tujuan motivasi manajemen antara lain :

a. Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin
b. Untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai
c. Untuk meningkatkan disiplin pegawai
d. Untuk menjaga kestabilan pegawai
e. Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
f. Untuk meningkatkan prestasi pegawai
g. Untuk mempertinggi moral pegawai
h. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugasnya
i. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi
j. Untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan
k. Untuk memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan

4. Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi (daya perangsang) menurut Malayu Hasibuan (1992:195) yang diberikan kepada bawahan adalah :

a. *Material Incentive*

Adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya. Yang termasuk *material incentive* ialah upah, barang-barang dan yang sejenis lainnya.

b. Non material incentive

Adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk *non material incentive* ialah penempatan yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenis lainnya.

5. Jenis Motivasi

Jenis motivasi menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1990:204) pada dasarnya dibagi menjadi dua macam yaitu :

1. Motivasi positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan satu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan

untuk memperoleh hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya.

2. Motivasi negatif

Adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

6. Model Motivasi

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1990:201-202), ada tiga model motivasi yaitu :

1. Model Tradisional

Sesuai dengan aliran ini aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan pekerjaan mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif, semakin banyak mereka menghasilkan, semakin besar penghasilan mereka. Alat motivasi ini didasarkan atas anggapan bahwa para pekerja sebenarnya adalah pemalas dan bisa didorong hanya dengan imbalan keuangan.

2. Model Hubungan Manusiawi

Bahwa kontak sosial yang dialami dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi mereka, dan kebosanan serta kerutinan pekerjaan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Para manajer bisa memotivisir para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Sesuai dengan pendapat ini, maka organisasi mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial para karyawan, dan mencoba memotivisir mereka dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

3. Model Sumber Daya Manusia

Bahwa para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan pada umumnya para pekerja akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi.

7. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut teori Herzberg dalam buku M. Manullang (1993:151) faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, terdiri dari :

1. *Achievement* (keberhasilan pelaksana)
2. *Recognation* (pengakuan)
3. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibilities* (tanggung jawab)
5. *Advancement* (pengembangan)

Rangkaian faktor-faktor motivator di atas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yaitu kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan tugasnya.

8. Pengertian Prestasi kerja

Prestasi kerja menurut Agus Dharma (1985:1) mendifinisikan sebagai "sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Sedangkan menurut Hasibuan(1991: 105) bahwa prestasi adalah "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya".

Menurut Handoko (1991: 102) bahwa prestasi kerja adalah "kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi". Adapun yang dikatakan oleh As'ad (1991: 47) bahwa kerja adalah "sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan". Disampaikan pula oleh Suprihanto (1988:7) bahwa prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Siagian (1995:136) berpendapat bahwa : Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseoarang sering menampakan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak dalam berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang manusia. Organisasi yang tercermin dalam prilakunya pada gilirannya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Menurut Purwadarminto (1991:708) Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan dan sebagainya). Sedangkan menurut Heidjrachman (1990:188) "Prestasi kerja ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan standar kerja yang

berlaku seperi mutu pekerjaan, volume pekerjaan, pengetahuan kerja, insentif, sikap kerja serta sikap terhadap orang lain.

9. Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja, karena penilaian prestasi kerja sebagai proses untuk mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dan dibandingkan dengan standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai dimana ketrampilan yang ingin dicapai. Seperti yang dikatakan oleh Handoko (1991:135) bahwa penilaian kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi/menilai prestasi kerja karyawan. Apabila penilaian itu dilakukan dengan baik, tertib dan benar dapat membantu meningkatkan loyalitas kerja organisasi dari karyawan yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (1991:97) bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan.

Sehingga dapat dikatakan dikatakan bahwa penialian prestasi kerja bagi karyawan perlu dilakuakan karena hal tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengukur prestasi kerja. Sedangkan pedoman/patokan dalam mengukur prestasi kerja didasarkan suatu standar.

Sementara Siagian (1995:230) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui indikator :

a. Kualitas
b. Kuantitas
c. Pengetahuan tentang pekerjaan
d. Pendapat/peryataan yang disampaikan
e. Keputusan yang diambil
f. Perencanaan organisasi
g. Daerah organisasi

Berprestasi atau tidaknya seseorang karyawan dapat diketahui melalui prilakunya dalam bekerja, yang meliputi kemandirian, keaktifan, dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya, kreatifitas dan inisiatif serta percaya diri

Rao (1992:49) berpendapat bahwa : orang yang kurang berprestasi dapat dikenali dari ketergantungannya yang berlebihan pada orang lain. Ia pasif alam menghadapi tekanan. Ia senantiasa memerlukan pengawasan dan harus di bujuk serta dipuji pada setiap langkah. Ia tidak mempercayai bakat-bakat atau kemampuannya sendiri. Ia tidak mudah menunjukan inisiatif, tidak pula ia bersandar pada wewenangnya sendiri.

Rao (1992:89) berpendapat bahwa prestasi kerja diukur melalui:

a. Kecakapan kerja

b. Pengalaman kerja

c. Inisiatif

d. Kreatif

Pengukuran prestasi kerja dapat berupa standar kerja, berikut adalah pendapat dari Agus Darma (1985:139). Untuk dapat mengevaluasi para pegawai secara obyektif atau akurat, kita harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Apabila diterjemahkan ke dalam standar kerja, pengukuran seperti itu berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1985:139) yaitu evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja (*personal standart*) yang mana prestasi diukur agar efektif, standar kerja hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, sekedar memiliki standar kerja belumlah cukup. Para karyawan perlu menyadari bahwa mereka memerlukan standar tersebut.

Berdasarkan pada pendapat di atas bahwa untuk mengukur prestasi kerja perlu mempertimbangkan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan kondisi perusahaan. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Agus Darma (1986:32) bahwa hampir cara pengukuran pengukuran prestasi kerja karyawan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

10. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja banyak dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor yang dalam pekerjaannya itu sendiri, faktor-faktor tersebut meliputi : Gaji atau upah, pengakuan hubungan antar pribadi, kondisi kerja,dan sebagainya. Oleh karenanya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan faktor-faktor tersebut.

Sehubungan dengan aktivitas organisasi untuk mencapai prestasi kerja, Gibson (1994;420) mengemukan bahwa "hubungan antara manajemen organisasi dan keefektifannya sebaiknya bersifat terbuka, individu dan kelompok yang efektif dan prestasi organisasi harus bersumber pada perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian yang baik".

Disamping pendekatan di atas, pendekatan lain yang dapat digunakan seperti : memudahkan pekerjaan ke pekerjaan yang lain untuk mendapatkan pesangon yang lebih baik, atau dapat juga dengan mengubah prestasi atau harapan dari para pekerjanya terhadap pekerjaannya dengan memperbaiki dan meningkatkan faktor-faktor tersebut, maka secara otomatis prestasi kerja karyawan akan terbentuk. Hal ini mengingat faktor-faktor tersebut adalah bagian atau aspek dari pekerjaan itu sendiri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi tempat kerja, hubungan antar sesama rekan kerja, kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap terbentuknya prestasi kerja karyawan.

11. Hubungan Antara Motivasi dengan Prestasi Kerja

Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan salah satu faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan menentukan prestasi seseorang. Hal ini sependapat dengan Reksohadiprojo (1988:169) bahwa motivasi sebagai sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan serta melestarikan prilaku seseorang. Hal ini merupakan salah satu syarat

kemampuan kepemimpinan seorang manajer; seseorang manajer harus memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahan. Bawahan yang dimotivasi dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan bekerjanya.

Motivasi yang diberikan atasan (pimpinan) kepada karyawannya haruslah tepat karena pemberian motivasi ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Ranupandojo dan Husnan (1996:197) bahwa menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai pengarahan yang diberikan.

Sehingga dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi prilaku mereka dalam bekerja agar lebih tinggi guna pemenuhan suatu harapan yaitu pemenuhan akan prestasi dalam bekerja sebab tercapainya prestasi kerja yang tinggi didorong oleh motivasi yang tinggi pula.

Dalam penelitian ini yang dijadikan variable Motivasi (X) adalah berdasar pada teori Maslow karena menurut teori Maslow menyatakan bahwa suatu hirarki kebutuhan manusia adalah bertingkat. Dari sini bisa dikatakan bahwasanya kebutuhan yang lebih pokok harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku

seseorang, karena jika kebutuhan yang lebih tinggi sudah terpenuhi maka akan berhenti daya motivasi seseorang. Pada PT. Pesona Remaja Malang dalam usahanya memberikan motivasi dan semangat kerja karyawan bagian produksi yaitu dengan memberikan upah atau gaji yang sesuai dan memberikan penghargaan serta bonus apabila karyawan dapat mencapai target produksinya. Sedangkan untuk variable Prestasi kerja (Y) mengacu pada teori Rao karena orang yang kurang berprestasi dapat dikenali dari ketergantungannya yang berlebihan pada orang lain, yaitu seseorang yang kurang menguasai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam hal ini sangat berhubungan erat dengan pengalaman kerja yang ia miliki, serta tidak mudah menunjukkan inisiatifnya. Para karyawan bagian produksi yang ada pada PT. Pesona Remaja Malang biasanya secara bersama-sama melakukan rancangan pekerjaan baru, seperti pekerjaan kelompok, dan ikut serta dalam memecahkan masalah yang terbukti dapat meningkatkan mutu karyawan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. (Hasil wawancara dengan Kabag Personalia, 22/4/08)

12. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih

keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Al-Qur'an memotivasi setiap muslim bekerja. Allah SWT berfirman:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. . QS. At-Taubah, 9-105

Ayat tersebut menuntut manusia bersyukur kepada Allah atas berbagai nikmat yang dikaruniakan kepada kita. Perwujudan dari rasa syukur itu adalah hendaklah manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi. Tetapi meski manusia yang bekerja, usaha tersebut tetap

disandarkan pada kehendak Allah dengan disertai memohon pertolongan-Nya.

Dari perspektif pekerjaan, seseorang akan meningkat produktifitas kerjanya apabila kenutuhan-kebutuhan dasar kemanusiaannya terpenuhi secara wajar. Adapun kebutuhan-kebutuhan dasar tersebut mencakup kebutuhan fisiologis dan rohani. (Ust. Syamsul Balda-Arsip Tim Kaderisasi

Al-Qur'an menunjukkan motivasi sebagai berikut:

- **Motivasi menjaga diri**

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya, pangan, sandang, papan, dan kesehatan. Sebagian ayat Al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan. Seorang muslim bekerja (selain untuk motif beribadah) juga karena ingin memperoleh sejumlah uang untuk membeli makanan serta mengantisipasi berbagai peristiwa dan tantangan zaman yang menerpa kehidupannya. Sehingga sebagian ayat menyebut lapar dan takut sebagai dua factor yang besar pengaruhnya bagi kehidupan.

Allah SWT berfirman:

وَلَنَبْلُوَنَّكُم بِشَيْءٍ مِّنَ ٱلْخَوْفِ وَٱلْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ ٱلْأَمْوَٰلِ وَٱلْأَنفُسِ وَٱلثَّمَرَٰتِ ۗ وَبَشِّرِ ٱلصَّٰبِرِينَ

١٥٥

155. *Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar*. **(QS. Al-Baqarah, 2:155)**

- **Motivasi Spiritual**

  Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan fitri yang pemenuhannya sangat tergantung pada kesempurnaan pertumbuhan kepribadian dan kematangan individu. Terpenuhinya kebutuhan spiritual ini sangat berpengaruh pada pembentukan konsep diri, yang pada gilirannya akan mewujud dalam timgkah laku seseorang. Motivasi spiritual merupakan dorongan psikis yang mempunyai landasan alamiah dalam watak kejadian manusia. Dalam relung jiwanya, manusia merasakan adanya suatu dorongan yang mendorongnya untuk mencari dan memikirkan Sang Penciptanya

  Kegiatan ibadah para karyawan perlu mendapat prioritas utama. . Seseorang yang tidak banyak ibadahnya akan cenderung lalai dalam

pekerjaan. Oleh karena itu, target dalam pembinaan ibadah adalah tumbuh sebuah kesadaran bahwa segala yang dilakukannya dalam pekerjaan itu tak lepas dari pengawasan Allah SWT. Jenis pengawasan inilah yang paling kuat. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang tidak semata-mata mencari untung, maleinkan perusahaan yang memiliki karyawan-karyawan yang termotivasi, baik dari segi etos kerja, pengetahuan, keterampilan, maupun ibadahnya.

Al-Qur'an menyatakan bahwa motivasi spiritual merupakan dorongan yang alamiah. Firman Allah SWT:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ ٱللَّهِ ٱلَّتِى فَطَرَ ٱلنَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ ٱللَّهِ ۚ ذَٰلِكَ ٱلدِّينُ ٱلْقَيِّمُ وَلَٰكِنَّ أَكْثَرَ ٱلنَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui[1168], **(Ar-rum,30:30)**

QS. Al-A'raf,7:172)

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنۢ بَنِىٓ ءَادَمَ مِن ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰٓ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ

قَالُوا۟ بَلَىٰ ۛ شَهِدْنَآ ۛ أَن تَقُولُوا۟ يَوْمَ ٱلْقِيَـٰمَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَـٰذَا غَـٰفِلِينَ ﴿١٧٢﴾

172 . Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah aku ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuban kami), Kami menjadi saksi". (kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya Kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan ",**(QS. Al-A'raf,7:172)**

Dari sini tampak jelas bahwa dalam tabiat manusia terdapat kesiapan alamiah untuk memahami ke-Maha penciptaan Allah dan menjadikannya sebagai bukti tentang eksistensi Allah dan kekuasaan-Nya

- **Motivasi sosial dan aktualitas**

  Kebutuhan sosial dan aktualitas ini lebih rumit daripada kebutuhan fisioligis. Al-Qur'an menjelaskan bahwa manusia adalah mahluk social yang selalu terdorong untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasi dalam suatu komunitas. Proses sosialisasi ini akan melahirkan berbagai dorongan dan kebutuhan tertentu, seperti afiliasi, aktualisasi, kompetisi, yang akan berpengaruh positif dalam peningkatan etos kerja karyawan.

  Allah SWT berfirman:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ إِنَّا خَلَقۡنَٰكُم مِّن ذَكَرٖ وَأُنثَىٰ وَجَعَلۡنَٰكُمۡ شُعُوبٗا وَقَبَآئِلَ لِتَعَارَفُوٓاْۚ إِنَّ أَكۡرَمَكُمۡ عِندَ ٱللَّهِ أَتۡقَىٰكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٞ ١٣

13. *Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal*. **(QS. Al-hujurat, 49:13)**

Menurut Najati (2000:232-233) mengemukakan bahwasanya motivasi memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat seseorang untuk mencari problem solving, berguna untuk merealisasikan tujuan yang akan diraih, dan mempercepat daya tangkap pengetahuan yang dipelajari, maka reward (penghargaan atau hadiah) juga memiliki posisi penting untuk mensupport seseorang melakukan respon yang positif.

Reward (hadiah) yang diberikan tidak selalu berupa materi, namun bias juga yang bersifat abstrak. Misalnya bisa berupa pujian, apresiasi, maupun motivasi. Rasulullah saw telah menggambarkan hakikat masalah ini ketika beliau berwasiat kepada para sahabatnya untuk memberikan reward

bagi orang yang telah melakukan perbuatan baik, sekalipun hanya berupa ucapan yang manis. Rasulullah saw bersabda:

ومن صنح إليكم معرفا فكا فؤه فإن لم تجدا ماتكا فؤنه فادعو اله حتى تروا أنكم قدكافأتموه

Artinya: *Barang siapa telah berbuat kebaikan kepada kalian, maka berikanlah hadiah kepadanya. Jika kalian tidak memiliki sesuatu yang bias diberikan sebagai hadiah, maka doakanlah dia sampai kalian merasa benar-benar telah memberinya hadiah.* (An-Nawawi, vol.II hal.1175, hadits no.II/1725)

13. Prestasi Kerja dalam Islam

Pada hakikatnya manusia adalah mahluk yang paling mulia diantara makhluk yang lain. Ia telah diberi kedudukan yang lebih tinggi sebagai khalifah Allh dimuka bumi. (Suyuti 1994:118). Dan akan tetapi Allah akan lebih suka dengan orang-orang yang mempunyai prestasi yang lebih dari orang lain. Seperti etos kerja dan sikap kerja keras juga dicontoh Nabi Muhammad saw, akan temukan bahwa beliau adalah seseorang yang suka bekerja keras. Sejak muda beliau adalah seorang penggembala dan pedagang yang tidak kenal lelah. (Suyuti, 1994:122) 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 lakuakan untuk meraih dari apa yang kita harapkan, hal ini sesuai dengan firman Allah :

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۚ وَمَا رَبُّكَ بِغَٰفِلٍ عَمَّا يَعۡمَلُونَ ١٣٢

132. *Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan*. **(Al-An'am:6:132)**

Oleh karena 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, opleh karena itu bekerja apa saja tidak dilarang yang penting benar dan halal. Akan tetapi jika tidak berhasil, maka kita dilarang berputus asa, dianjurkan kita untuk jalan lain maka dari situlah Allah memberi jalan kelapangan. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW:

اطلبوا الرزق فى خبايا الارض

Artinya: *Carilah rizki oleh kamu sekalian didalam tumbuh- tumbuhan bumi.* (HR. Abu ya'la tabrani, dan Baihaqi dari Aisyah)

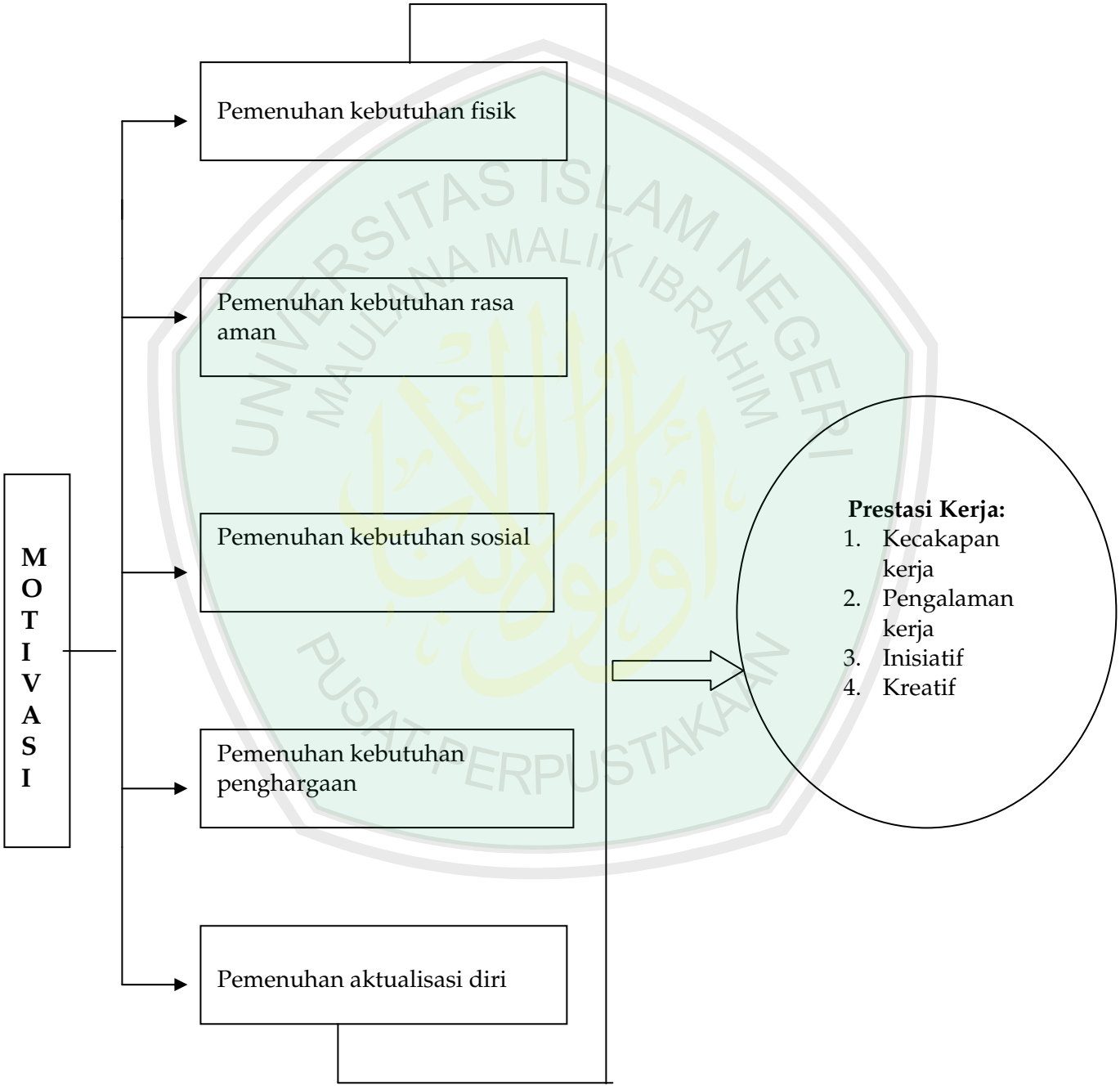
KESIMPULAN

Islam telah menetapkan kerja bagi seorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Islam memerintahkan bekerja dan menganjurkan agar pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Seorang muslim harus berlaku adil dalam menetapkan gaji dan menepati pembayarannya. Pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang. Demikian pula, agar para pemimpin tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerja diluar kemampuannya.

Dengan motivasi, seseorang akan terpacu untuk berikhtiar terus menerus disertai dengan tawakal dan pantang berputus harapan hingga akhirnya meraih keberhasilan dengan ijin Allah Yang Maha Pemurah lagi Penyayang. Inilah motivasi berprestasi yang sesungguhnya.

3. Kerangka Berfikir

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Sumber: data diolah

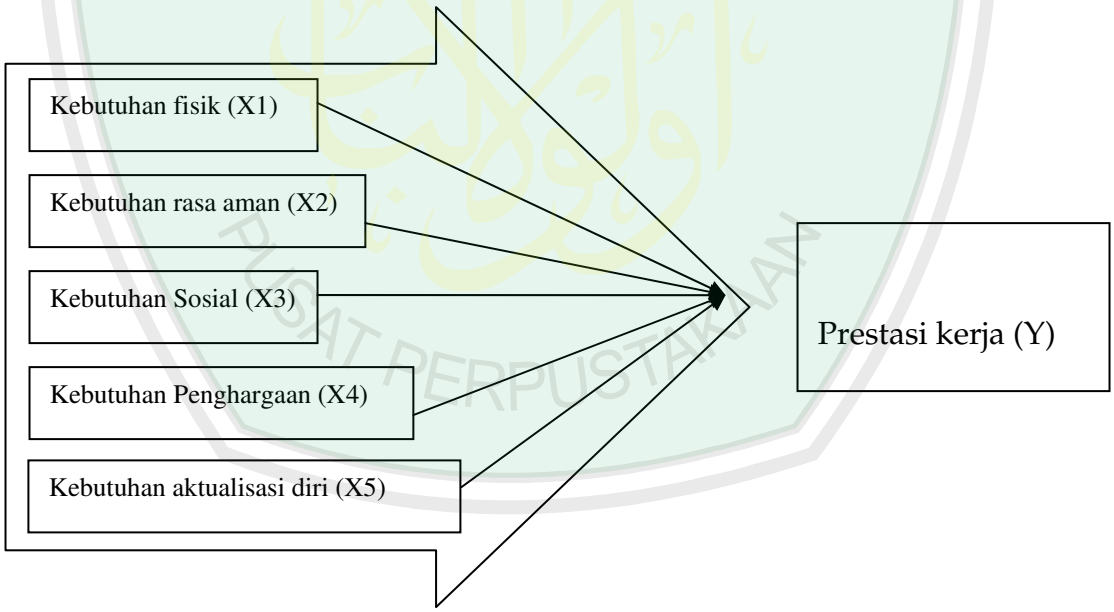
4. Model Konsep

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumya, dapat digambarkan model konsep sebagai berikut:

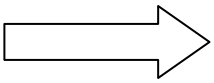
Gambar 2. Model Konsep

5. Model Hipotesis

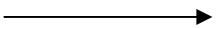
Gambar 3. Model Hipotesis



Keterangan:



: Garis secara simultan



: Garis secara parsial

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga variable X1, X2, X3, X4, X5 berpengaruh secara simultan terhadap variable prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang..
2. Diduga variable X1, X2, X3, X4, X5 berpengaruh secara parsial terhadap variable prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.
3. Diduga Variabel Kebutuhan rasa aman (X2) berpengaruh dominant terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.

BAB. III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti mengambil obyek penelitian yaitu para karyawan Bagian Produksi PT. Pesona Remaja Malang yang berlokasi di Jln. Mayjen Panjaitan 96 Malang.

2. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Berdasarkan pada judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang data-datanya berupa angka-angka/data- data yang di angkakan (Sugiyono, 2001:22), dengan pendekatan survey yaitu penelitian yang mengambil sample dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1987:3).

3. Data dan Sumber Data

a. Data Primer yaitu : data yang diperoleh dengan jalan melakukan pengamatan langsung di perusahaan. Data primer dapat berupa opini

subyek secara individual atau kelompok, yang dalam hal ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi.

b. Data Sekunder yaitu : merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan terutama meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi, dan sebagainya yang terkait dengan variable penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi yaitu : pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Yaitu pada PT. Pesona Remaja Malang, sehingga diperoleh data yang diharapkan dapat membantu proses pemecahan masalah.

b. Interview yaitu : pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi secara langsung antara peneliti dengan seseorang atau lebih yang berada dalam obyek yang akan diteliti sebagai sumber data. Dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang yaitu Pimpinan dan Kepala Bagian Personalia dengan tujuan untuk melengkapi data-data yang tidak ada dalam dokumen.

c. Kuisioner yaitu : seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Yang berbentuk pertanyaan tertulis . Kuesioner dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan bagian produksi untuk memperoleh informasi yang relevan untuk tujuan penelitian.

5. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi menurut pendapat Arikunto (2002:108) mengungkapkan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang ada dalam PT. Pesona Remaja berjumlah 256 karyawan.

b. Sampel

Sebuah sample merupakan bagian dari suatu populasi keseluruhan yang dipilih secara cermat agar mewakili populasi itu. Menurut Arikunto (2002:109), sampeladalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti untuk mendapatkan sample yang reprensif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 51.

6. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel sangat penting peranannya dalam penelitian. Agar sampel yang diambil dapat benar-benar mewakili populasi yang hendak diselidiki maka jumlah pengambilan sampel harus representatif (mewakili populasi).

Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah dengan simple random sampling, peneliti mengambil sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata sehingga sampel dianggap homogen. Menurut Arikunto (1998:12) untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurangdari 100,lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Jumlah populasi yang ada pada PT.Pesona Remaja berjumlah 256, dalam penelitian ini peneliti mengambil 30% dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 51.

7. Instrumen penelitian

Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis angket atau kuesioner tertutup. Sumarsono (2004:101) mengungkapkan bahwa pertanyaan tertutup

merupakan jawaban dari jenis pertanyaan tertutup sudah disediakan lebih dulu oleh peneliti, sehingga responden tinggal memilih jawabannya.

Untuk keperluan menganalisis secara kuantitatif dan untuk menghindari kesulitan dalam menjawab kuesioner, sehingga nantinya responden dapat memilih lebih teliti. Sumarsono (2004:101), maka peneliti memberi criteria pada jawaban yang dipilih melalui skor skala likert:

1. Sangat Setuju, skor : 5
2. Setuju, skor : 4
3. Cukup Setuju, skor : 3
4. Tidak Setuju, skor : 2
5. Sangat Tidak Setuju, skor : 1

8. Definisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi perbedaan persepsi antara peneliti dan pembaca, maka perlu kiranya untuk menguraikan variabel-variabel yang dipergunakan dalam model analisa yaitu motivasi sebagai variabel independent (X) dan prestasi kerja sebagai variabel dependen (Y).

a. **Variabel independent (X)**

Pemberian motivasi adalah pendorong atau mendorong seseorang untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan

manusia bertindak, sehingga jelas mengapa seseorang melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam rangka pemuasan kebutuhan. Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Dengan demikian indikator-indikator yang dikemukakan oleh Maslow adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan fisik, yang meliputi kondisi tempat kerja dan bagi pengukuran dilakukan dengan meminta tanggapan responden.
2. Pemenuhan kebutuhan rasa aman, yang meliputi jaminan social dan jaminan hari tua.
3. Pemenuhan kebutuhan soaial, yang meliputi hubungan interpersonal dengan atasan dan bahan/kerja.
4. Pemenuhan kebutuhan penghargaan yang meliputi pemberian bonus, penghargaan, tanggungjawab dan promosi jabatan.
5. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, yang meliputi prestasi dalam pekerjaan, kesempatan kreatifitas, pertumbuhan dan pengembangan diri.

b. Variabel Dependent (Y)

Prestasi kerja ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan,: kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Berdasar pada pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran

prestasi yang dikemukakan oleh Rao (1992:89) bahwa indikator prestasi kerja (Y), yaitu

1. Kecakapan kerja

   Adalah efisiensi dan tingkat penyelesaian serta kualitas pelaksanaan kerja dengan tugas dan tanggungjawabnya.

2. Pengalaman kerja

   Dimaksudkan adalah masa kerja dalam bidang yang sedang ditekuni karyawan pada saat penelitiaan berlangsung.

3. Inisiatif

   Frekuensi gagasan atau ide yang dikemukakan oleh karyawan, serta perbaikan metode atau sistim kerja dalam suatu periode yang lebih efisien dan efektif dari sebelumnya.

4. Kreatif

   Kemampuan yang dikembangkan oleh karyawan mencari sesuatu cara yang berfungsi untuk meningkatkan mutu produk.

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel
Konsep, variabel, dan indikator

Konsep	Variabel	Indikator
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan fisik (X1)	X1.1. Kecukupan gaji X1.2. Kesesuaian gaji X1.3. Kondisi penerangan X1.4. Kondisi kebersihan
	2. Kebutuhan rasa aman (X2)	X2.1. Jaminan sosial X2.2. Jaminan hari tua
	3. Kebutuhan social (X3)	X3.1. Hubungan interpersonal dengan atasan X3.2. Hubungan interpersonal dengan bawahan X3.3. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja
	4. Kebutuhan penghargaan (X4)	X4.1. Bonus X4.2. Penghargaan X4.3. Jabatan X4.4 Tanggung jawab

	5. Kebutuhan aktualisasi diri (X5)	X5.1. Prestasi dalam kerja X5.2. Kesempatan berkreativitas X5.3.Pertumbuhan dan perkembangan diri
Prestasi kerja	Prestasi kerja (Y)	Y1. Kecakapan kerja Y2. Pengalaman kerja Y3. Inisiatif Y4. Kreatif

Data: Diolah berdasarkan teori Maslow

9. Uji Instrumen

Metode analisa yang digunakan untuk menganalisa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan menggunakan angka-angka rumus atau model matematis untuk mengetahui ada pengaruh atau tidaknya motivasi terhadap prestasi. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalitan dan kesahihan. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahhya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak

menyimpang dari gambaran variable yang dimaksud. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah dengan rumus korelasi produk moment sebagai berikut:

$$rXy = \frac{N(\Sigma x\ y) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2 (N\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2}}$$

Dimana:

r=koefisien korelasi

n=banyaknya sample

x=item dari variable yang di uji

y=jumlah skor semua variable yang di uji

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2001:110) instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Chonbach yaitu:

$$r = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^{\ 2}}{\sigma_1^{\ 2}}\right]$$

Dimana:

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya pertanyaan

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

$\sigma 1^2$ = varians total

Sebuah data dapat dikatakan reliable apabila reliabilitas tersebut mencapai ≥0.60, maka data tersebut dikatakan reliable.

10. Metode Analisis data

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan maka kami menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier berganda adalah analisa regresi linier yang lebih dari dua variable (Arikunto 1998:309), yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variable bebas

$$y=a+b1.x1+b2.x2+b3.x3+b4.x4+b5.x5+e$$

Dimana:

y = prestasi kerja karyawan

x1 = kebutuhan fisik

x2 = kebutuhan rasa aman

x3 = kebutuhan social

x4 = kebutuhan penghargaan

x5 = kebutuhan aktualisasi diri

Apabila nilai regresi positif, maka variable bebas dan terikat bersifat searah, dengan kata lain kenaikan atau penurunan nilai dari motivasi akan mempengaruhi kenaikan prestasi kerja karyawan. Dan apabila bertanda negative maka kenaikan dari variable bebas terjadi bersama sama dengan penurunan variable terikat.

11. Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesa yang di ajukan tersebut bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan dengan uji statistic sebagai berikut:

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan alat uji statistic secara simultan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara bersama-sama.

Rumus Uji F tersebut adalah:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(m-1)}{(1-R^2)/N-m}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinan

m = Jumlah variable

N = Jumlah sample

Apabila:

F *hitung* ≤ F *table* maka Ha ditolak dan Ho diterima ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variable X dan Y.

F *hitung* ≥ F *table* maka Ha diterima dan Ho ditolak hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan terhadap variable X dan Y.

b. Uji t (Uji parsial)

Uji t merupakan alat uji statistic secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat yaitu variebale motivasi dengan variabel prestasi kerja.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \Gamma \frac{\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

Γ = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

Apabila:

t hitung ≤t table maka Ha ditolak dan Ho diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variable X dan Y.

t hitung ≥ t table maka Ha diterima dan Ho ditolak, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variable X dan Y.

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

A. Paparan data hasil penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Pesona Remaja merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha konveksi yang menghasilkan celana jeans dengan merk AKO dan CAESAR. Pada mulanya perusahaan ini bernama AKO Garment yang didirikan oleh Bapak Mukiat Sugandhi pada tahun 1980, juga merangkap sebagai pimpinan perusahaan. Pada saat itu perusahaan ini masih merupakan industri rumah tangga yang memproduksi jaket yang berlokasi di jalan Buring 20 Malang.

Pada akhir tahun 1980 kontrak dari perusahaan di jalan Buring 20 Malang habis maka mulai saat itu timbul pemikiran untuk mencari lokasi yang lebih strategis dan permanent, sehingga pada awal 1981 perusahaan ini pindah dari tempat yang lama ke tempat yang baru yaitu di jalan Kaliurang no.60 Malang. Dengan berdasar pada beberapa pertimbangan bisnis maka pada tahun 1985 lokasi perusahaan ini dipindahkan ke jalan Mayjen Panjaitan 94 Malang.

Perusahaan ini tidak lagi memproduksi jaket, tetapi mulai ke produk lain yang berupa celana panjang wanita dengan merk AKO. Sejak itu perusahaan ini bernama AKO Garment berdasarkan SIUP No. 2231/KP/13-6/PPM/xii/85. Dikarenakan pertimbangan ekonomis serta semakin majunya perusahaan tersebut, maka untuk memperluas usahanya perusahaan ini mengeluarkan produk baru lagi erupa celana panjang untuk pria dengan merk CAESAR. Selanjutnya pada saat ini karena perusahaan ini memerlukan tempat yang luas dan memadai maka berdasarkan berbagai pertimbangan PT. Pesona Remaja membangun pabrik di Jalan Ahmad Yani 138 Malang, sedangkan di jalan Mayjen Panjaitan 94 Malang digunakan sebagai kantor.

2. Lokasi Perusahaan

Bagi setiap perusahaan, pemilihan lokasi merupakan suatu masalah yang tudak dapat diabaikan karena lokasi perusahaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam melakukan aktivitasnya.

Adapun lokasi PT. Pesona Remaja ini terbagi menjadi dua yaitu di Jalan Mayjen Panjaitan 94 Malang sebagai kantor pusat dan di jalan Ahmad Yani no.138 Malang sebagai tempat berproduksi.

3. Tujuan Perusahaan

Suatu organisasi perusahaan tentu mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai dalam menjalankan aktivitasnya. Seperti halnya dengan PT. Pesona Remaja, tujuan ini akan berperan sebagai pedoman ataupun arah bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yang akan dilakukan. Tujuan ini meliputi tujuan jangka pendek dan jangka panjang seperti berikut ini:

a. Tujuan jangka pendek

1) Meningkatkan volume penjualan

   Perusahaan dalam aktivitasnya berharap untuk selalu dapat meningkatkan volume penjualan produk yang dihasilkannya sehingga dapat meningkatkan profit yang pada akhirnya dapat membiayai segala keperluan yang menyangkut aktivitasnya.

2) Meningkatkan kualitas produk

   Kualitas produk sangat mempengaruhi naik turunnya produk penjualan. Karena itu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu produk yang dihasilkan dan selalu mengawasi mutu produknya demi kelangsungan hidup perusahaan.

b. Tujuan jangka panjang

1) Menjaga kontinuitas perusahaan

Jika volume perusahaan mengalami penurunan maka profit akan turun maka dapat mengganggu kontinuitas perusahaan.

2) Mencapai keuntungan yang optimal

Suatu perusahaan pada dasarnya mengharapkan keuntungan yang optimal dari usahanya guna menjaga kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Hal ini disebabkan karena dengan keuntungan ini perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan usahanya.

3) Mengadakan ekspansi perusahaan

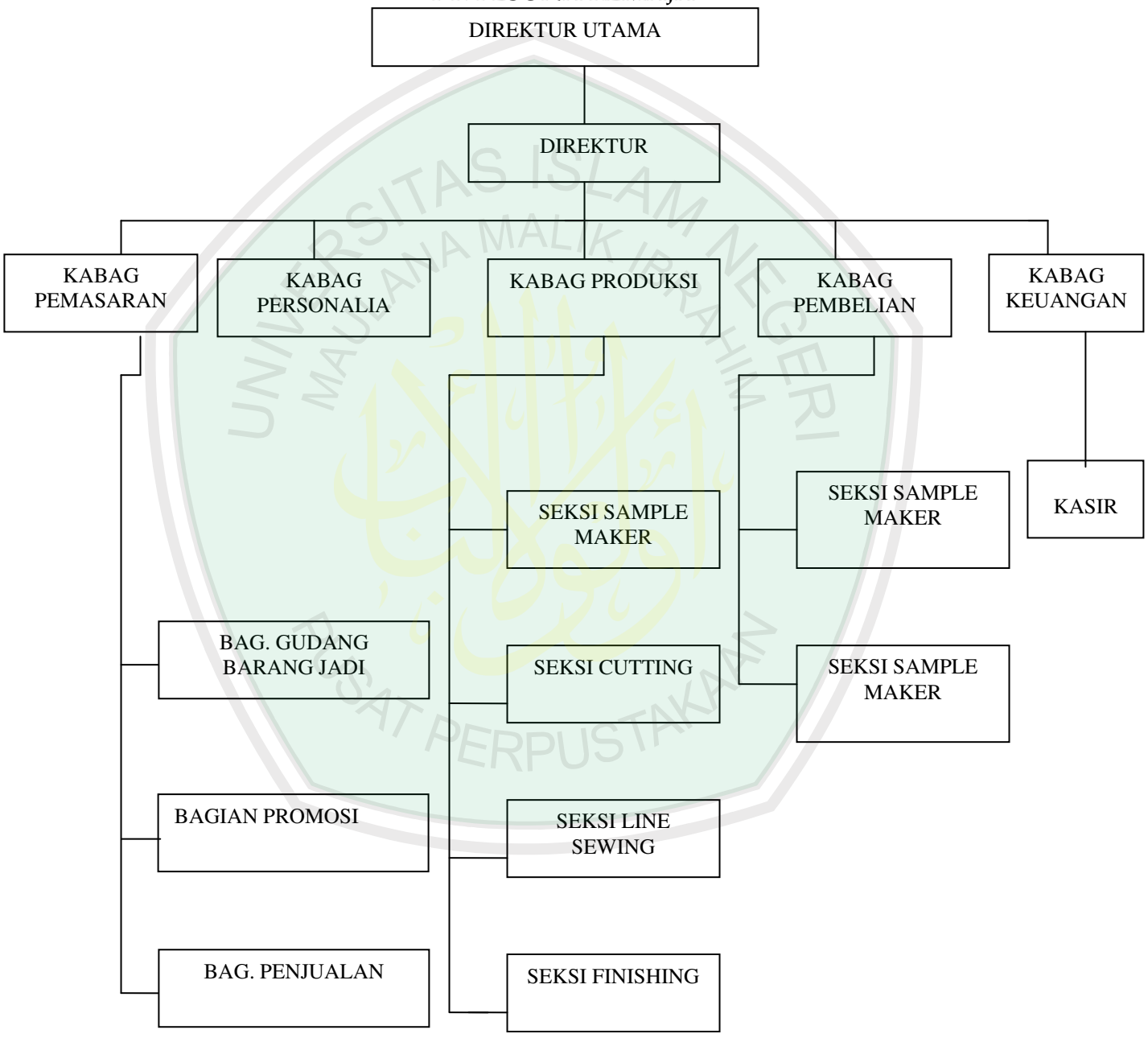
Ekspansi merupakan perluasan usaha dalam bentuk peningkatan produksi, memperluas pangsa pasar ataupun dalam bentuk lainnya.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya juga dipengaruhi oleh struktur organisasinya. Struktur organisasi yang baik akan dapat mengatur serta membagi tugas dan wewenang pada masing-masing bagian sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Bagan struktur organisasi PT. Pesona Remaja dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 4

Struktur Organisasi
PT. PESONA REMAJA



Sumber: PT. PESONA REMAJA MALANG, 2007

Struktur organisasi yang dianut perusahaan ini adalah bentuk organisasi garis, yang tiap-tiap bagian langsung bertanggung jawab kepada pimpinan. Berikut ini akan diuraikan wewenang dan *Job Description* dari struktur organisasi:

a. Direktur utama

- Bertugas menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.
- Menetapkan tujuan, sasaran, dan kebijaksanaan perusahaan.
- Mengamati dan menganalisa keadaan bisnis secara umum dan keadaan perekonomian.
- Mengadakan hubungan dengan pihak luar.

b. Direktur

- Mengadakan koordinasi antara fungsi dalam perusahaan.
- Menjabarkan kebijakan umum yang telah ditetapkan dalam operasionalisasi kinerja perusahaan.
- Bertanggungjawab kepada direktur utama atas kinerja perusahaan.

c. Kepala Bagian Pemasaran

- Mengkoordonasi, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- Menyusun rencana dan prosedur pemasaran.

- Bertanggungjawab kepada direktur atas kegiatan pemasaran perusahaan.

d. Kepala Bagian Produksi

- Menyusun rencana produksi dan kegiatannya.
- Menjaga kelancaran proses produksi serta mengadakan pengawasan terhadap jalannya produksi.
- Menjaga mutu atau kualitas barng hasil produksi.
- Menentukan jumlah, jenis serta kapan barang-barang harus dibeli untuk menunjangkeberhasilan dan kelancaran produksi.
- Bertanggungjawab kepada direktur atas kelancaran proses produksi.

e. Kepala Bagian Keuangan

- Bertanggungjawab atas semua penyajian laporan keuangan yang ada di lingkup perusahaan.
- Melakukan pemeriksaan terhadap penggunaan dana yang telah ditetapkan.
- Memonitor dan mengantisipasi sirkulasi keuangan perusahaan.
- Memeriksa laporan-laporan yang dibuat oleh bawahan.
- Bertanggungjawab kepada direktur atas pengelolaan keuangan perusahaan termasuk pembelanjaan, pengeluaran dan penghasilan.

f. Kepala Bagian personalia

- Mengkoordinasi, mengawasi dan mengarahkan seluruh kegiatan yang menyangkut masalah SDM.
- Merencanakan penarikan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.
- Bertanggungjawab kepada direktur atas masalah ketenagakerjaan dan aktifitas kepegawaian.

g. Kepala Bagian Pembelian

- Mengadakan koordinasi antara bagian gudang bahan baku dengan bagian pembelian bahan baku.
- Merumuskan rencana, prosedur dan program kerja dibidang pembelian.
- Menjamin tersedianya bahan baku dalam kuantitas, kualitas dan persyaratan waktu sesuai dengan kebutuhan produksi.
- Bertanggungjawab kepada direktur atas kontinuitas persediaan bahan baku.

h. Bagian Gudang Barang Jadi

- Mengatur penyimpanan barang jadi yang akan dipasarkan.
- Bertanggungjawab kepada manajer pemasaran atas persediaan barang jadi.

i. Bagian Promosi

- Mengadakan penelitian dan mencari daerah pemasaran baru untuk memperluas pangsa pasar perusahaan.
- Mengikuti perkembangan selera konsumen untuk menentukan model-model produksi yang akan dibuat.
- Menentukan cara-cara promosi yang tepat dan efisien.
- Bertanggungjawab kepada manajer pemasaran atas kegiatan promosi perusahaan.

j. Bagian Penjualan

- Menyusun rencana penjualan dan menetapkan target penjualan.
- Bertanggungjawab kepada manajer pemasaran atas proses pendistribusian produk kepada konsumen.

k. Seksi Sample Maker/Designer

- Membuat contoh produk untuk ditawarkan kepada konsumen.
- Menentukan corak dan mode yang akan dibuat dan ditawarkan kepada konsumen.
- Bertanggungjawab kepada manajer produksi atas segala sesuatu mengenai contoh produk.

l. Seksi Cutting

- Melaksanakan pemotongan kain sesuai bentuk dan ukuran yang telah direncanakan.
- Bertanggungjawab atas segala sesuatu tentang pemotongan kain yang telah dibuat.
- Mengirim hasil produksi ke bagian produksi berikutnya sesuai order dari perencanaan dan pengawasan produksi.
- Membuat lapporan mengenai hasil potongan setiap model kepada bagian produksi setiap harinya.

m. Seksi Sewing

- Menjahit bahan sesuai dengan bahan yang telah dibuat oleh seksi sample maker.

n. Seksi Finishing

- Mengatur tugas para karyawan dengan baik sesuai dengan bahan-bahan yang diterima dari bagian jahit.
- Mengadakan perencanaan dan pengawasan agar hasil produksi dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan.
- Mengadakan pengawasan terhadap mutu hasil produksi.
- Membuat laporan tentang hasil produksi selesai dan menyerahkannya ke bagian stok barang jadi dan kepala produksi.

o. Kasir

- Menyimpan uang secukupnya untuk keperluan sehari-hari.
- Menyimpan arsip setiap transaksi-transaksi yang membutuhkan pengeluaran uang.
- Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran kas setiap hari disertai bukti-bukti.
- Secara berkala mengadakan percocokan antara jumlah kas yang disimpan dengan catatan pembukuan.
- Melakukan pembayaran kepada para karyawan dan buruh.

p. Bagian Gudang Bahan Baku

- Menerima bahan baku dari pemasok.
- Menyimpan dan mengorganisir bahan baku secara sistematis.
- mengembalikan bahan baku yang tidak sesuai dengan spesifikasi bahan baku.
- Bertanggungjawab kepada manajer pembelian atas persediaan bahan baku.

q. Bagian Pengadaan Bahan Baku

- Memberi sumber penawaran bahan yang terbaik dengan tingkat harga yang bersaing.
- Mengatur dan mengawasi kualitas pembelian dan persediaan.

- Bertanggungjawab kepada manajer pembelian atas kelancaran proses pembelian bahan.

5. Aktivitas Perusahaan

PT. Pesona Remaja adalah perusahaan garment yang dalam aktivitasnya melakukan produksi secara pesanan. Produk yang diproduksi adalah celana jeans dengan merk AKO dan CAESAR. Kedua produk jeans tersebut dari bahan-bahan yang sama. Perbedaan merk ini hanya untuk membedakan produk yang dihasilkan, dalam arti merk AKO diperuntukkan untuk wanita sedangkan merk CAESAR diperuntukkan untukk konsumen pria. Ukuran jeans yang diproduksi adalah S, M, L, XL.

a. Bahan Produksi

1) Bahan baku utama

Bahan baku utama pada perusahaan garment PT. Pesona Remaja adalah kain jeans dan kain Blaco. Kain jeans yang digunakan untuk memproduksi celana jeans merk AKO dan CAESAR, sedangkan kain blaco digunakan sebagai bagian dalam saku celana panjang. Bahan baku ini didapat terutama dari Surabaya karena transportasi untuk pengadaan bahan baku dari Surabaya lebih cepat dan mudah, selain itu didatangkan juga dari Bandung dan Semarang.

a) Jenis dan penggunaan bahan baku

- Kain jeans 14 ons untuk celana model basic dengan merk Caesar.
- Kain jeans 12 ons untuk celana model basic dan baggy dengan merk Caesar.
- Kain jeans 10 ons untuk celana model fancy dengan merk Ako.
- Kain jens 8 ons untuk model baggy dengan mer Ako.
- Kain jeans 7 ons untuk celana model basic dengan mer Ako.
- Kain blaco untuk produksi saku dalam celana pada semua merk.

b) Pengendalian mutu bahan baku utama

Faktor-faktor yang mempengaruhi semua komponen pembuatan celana tersebut adalah jenis serat kain dan benang yang dipakai. Pemeriksaan kain oleh PT. Pesona Remaja dilakukan pada saat transaksi berlangsung. Kain diterima oleh perusahaan ini apabila telah memenuhi standard dan keinginan yang ditentukan oleh perusahaan. Bila ditemukan cacat kain pada saat pemotongan, maka perusahaan akan mengadakan klaim sepanjang kain cacat pada supplier kain.

Kain yang sudah memenuhi standar langsung dibawa kebagian gudang bahan baku untuk menunggu proses berikutnya. Setiap transaksi akan dicatat oleh petugas administrasi untuk digunakan sebagai perencanaan pengadaan bahan baku yang akan dating.

2) Bahan baku penunjang (bahan baku tidak langsung)

Dalam proses produksi celana jeans juga diperlukan bahan pembantu yang terdiri dari:

a) Benang

Bahan ini merupakan bahan utama dalam produksi perusahaan garment. Ada dua jenis benang yang digunakan pada perusahaan yaitu benang jahit dan benang obras yang diperoleh dengan memesan pada perusahaan local.

b) Aksesoris

Bahan penunjang ini sebagai pemberi keindahan pada suatu produk jadi. Bahan ini meliputi hang tag, label dan rivet yang diperoleh dengan cara memesan.

c) Resluiting

Resluiting merupakan salah satu bahan penunjang yang diperoleh dengan memesan dari perusahaan local.

d) Kancing

Agar produk dapat layak pakai maka diperlukan kancing yang diperoleh denngan cara memesan dari Surabaya

e) Kain keras

Bahan ini digunakan untuk mempengaruhi tekstur kain pada produk jadi dan menciptakan suatu bentuk yang baik pada bagian pinggang celana jeans.

Bahan penunjang mempengaruhi kualitas dari produk yang dihasilkan PT. Pesona Remaja, maka untuk menjaga bahan penunjang diperlukan pengendalian mutu.

Pengendalian mutu tersebut meliputi:

1. Pemeriksaan kualitas dari benang.
2. Pemeriksaan ketahanan dan bentuk kancing.
3. Pemeriksaan kualitas kain keras.
4. Pemeriksaan keuletan dan kelancaran resluiting.
5. Pemeriksaan bentuk dan gambar aksesoris.

Dalam hal ini pemeriksaan cukup diambil sampelnya saja. Jika sample yang diambil telah memenuhi standar maka barang pesanan dapat diterima, sehingga dengan pemeriksaan ini dapat terjaga kualitas produk PT. Pesona Remaja.

3) Bahan pengemas (packing)

Bahan pengemas untuk produk yang sudah jadi dan siap kirim menggunakan plastic dan kertas dos. Plastik dipakai untuk mengemas produk jadi perpotong sedangkan kertas dos dipakai untuk mengepak produk yang akan dikirim kebagian pemasaran.

b. Produksi dan pemasaran

1. Ruang Produksi

a) Ruang Potong

Di dalam produksi terdapat peralatan seperti:

- Meja potong.
- Roll penggulung kain.
- Maal (pola bentuk kain).
- Meteran.
- Mesin penggunting electric untuk pola.
- Mesin potong untuk lembaran.

b) Ruang penjahitan

Di dalam ruangan ini terdapat macam-macam jenis peralatan menjahit yaitu:

- Mesin jahit high speed.
- Mesin jahit obras.

- Mesin jahit kolong sabuk dan saku.
- Mesin make up (lipatan atau klontong).
- Mesin ban (tempat ikat pinggang).

c) Ruang pasang kancing

Di dalam ruangan ini terdapat mesin yang digunakan untuk memasang kancing, dlam ruangan ini terdapat peralatan:

- Mesin pelubang kancing.
- Mesin pasang kancing.

d) Ruang sortir

Ruang ini berguna untuk memperbaiki atau membenahi produk yang sudah jadi tetapi masih kurang rapi sehingga barang tersebut layak untuk dipasarkan. Jadi pada bagian ini diadakan pengendalian mutu.

e) Ruang setrika

Di dalam ruangan setrika terdapat peralatan yang digunakan untuk proses penyetrikaan sebelum produk dibungkus dan dikemas.

f) Ruang pengepakan

Di ruangan ini dilakukan pemberian label dan pengemasan celana panjang yang sudah di press siap untuk dimasukkan ke kantong

plastic. Dengan demikian siap dikirim kebagian gudang penyimpanan barang.

2. Perlengkapan Penunjang Teknis
   a) Tenaga listrik dan air.
   b) Mesin cuci.
   c) air, obat dan uap.
3. Proses Produksi

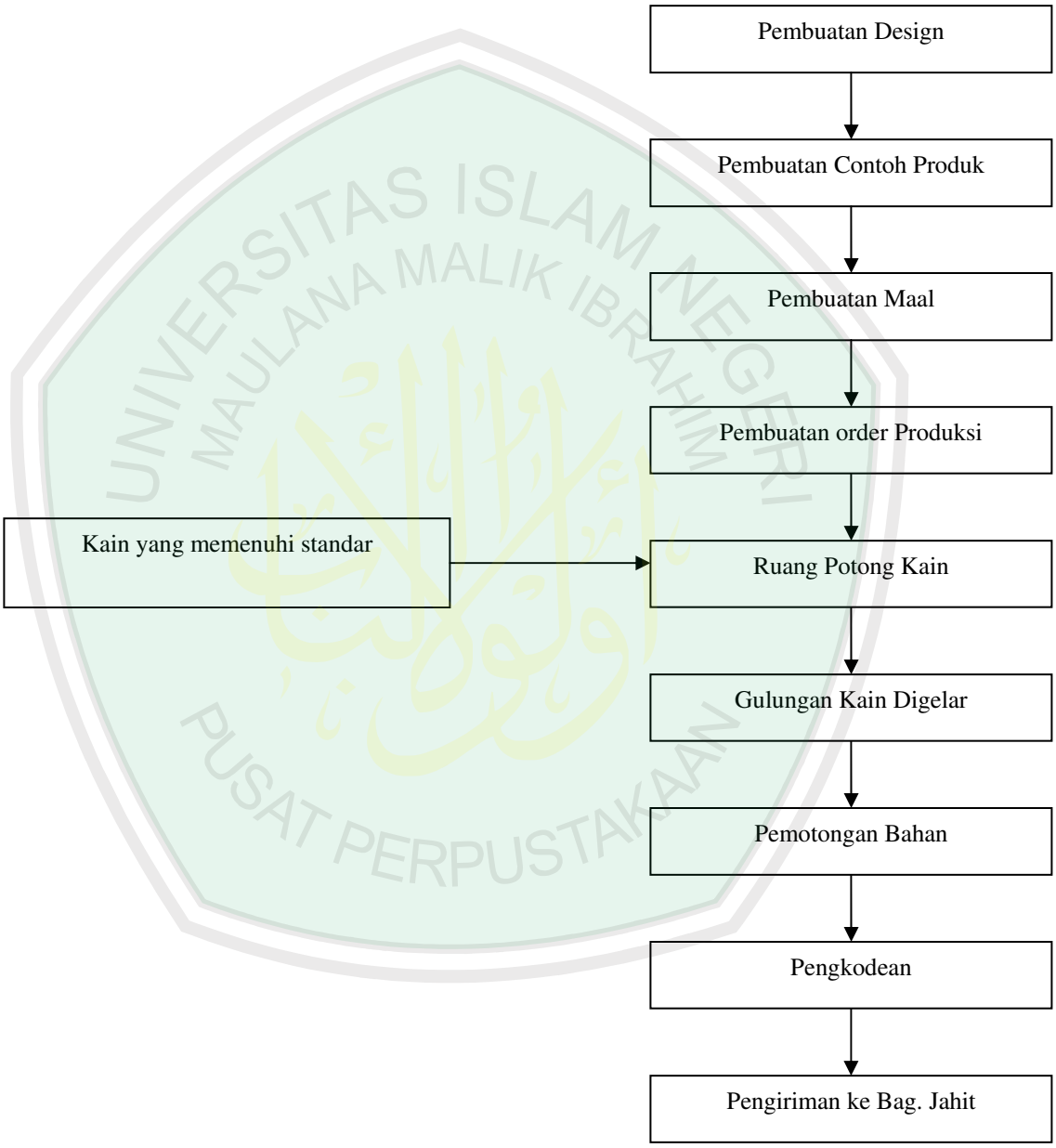
   Proses produksi yang dimaksud disini adalah proses pengolahan bahan baku berupa lembaran kain menjadi celana panjang. Proses produksi yang terjadi pada PT. Pesona Remaja adalah proses produksi pesanan yang bersifat terus menerus. Bahan baku dikerjakan secara berurutan dari satu bagian kebagian berikutnya. Dalam hal ini proses produksi meliputi beberapa tahap yaitu:

   a) Proses produksi tahap awal

      Kegiatan produksi pada tahap ini meliputi langkah-langkah seperti pada skema gambar 2 berikut:

Gambar 5

Proses Produksi Tahap Awal



Sumber: Bagian Produksi PT. Pesona Remaja, 2007

Keterangan:

1) Pembuatan design

   Pembuatan design merupakan langkah awal dalam pembuatan celana yaitu dengan membuat design atau model yang disesuaikan dengan mode saat itu.

2) Pembuatan contoh produk

   Setelah penentuan design dan bahan baku, maka langkah selanjutnya adalah membuat contoh produk berdasarkan design dan melihat design tersebut apakah sudah sesuai dengan bahan baku yang digunakan, memenuhi selera konsumen atau tidak. Pada langkah ini bisa saja suatu design tidak jadi diproduksi atau diadakan perubahan.

3) Pembuatam Maal

   Jika contoh produk sudah disetujui maka dibuat maal dengan menentukan ukuran yang akan dibuat.

4) Pembuatan order produksi

   Order produksi dibuat sebelum proses pemotongan bahan baku. Dalam lembar order disebutkan model atau kode produk bahan baku, bahan pembantu yang akan digunakan serta kuantitas dari setiap ukuran yang akan dibuat dalam satu dosnya.

5) Pengangkutan kain

Kain yang sesuai dengan standar dikirim kebagian pemotongan.

6) Penggelaran kain

Kain yang berbentuk gulungan diletakkan pada alat gulung, kemudian mulai ditata lembar demi lembar terakhir.

7) Pemotongan bahan

Setelah selesai menggambar pola pada lembaran kain, maka dilakukan pemotongan mulai dari bagian-bagian seperti saku pinggang, bagian depan, bagian belakang, dan lain-lain.

8) Pengkodean

Bahan yang sudah dipotong diberi nomor urut sesuai dengan lembaran tumpukannya. Hal ini dimaksudkan agar setelah bahan baku disatukan tidak terdapat perbedaan warna karena dalam satu rol kain tidak rata dalam satu warna.

9) Pengiriman kebagian penjahitan

Setelah diberi kode setiap lembar tumpukan, dikirim kebagian penjahitan.

b) Proses produksi tahap penjahitan

Kegiatan pada tahap penjahitan meliputi kegiatan seperti pada skema gambar 3 berikut ini:

Gambar 6

Proses Produksi Tahap Penjahitan

Sumber: Bagian Produksi PT. Pesona Remaja, 2007

Keterangan:

1) Pembagian garapan

Pembagian garapan adalah pembagian tugas ke masing-masing bagian berdasarkan kegiatannya.

2) Penyablonan

Pada proses ini bagian saku belakang terlebih dahulu dilakukan disablon untuk memudahkan bagian penjahitan untuk membuat tanda merk pada saku belakang.

3) Pembuatan saku

Pengerjaan kantong dalam dengan menggunakan mesin jahit pertama, sementara untuk kantong luar dikerjakan dengan mesin jahit kedua, pengerjaan ini dilakukan secara bersama-sama.

4) Sortir

Sesudah penjahitan saku, maka akan diperiksa dibagian sortir pertama untuk melihat apakah sudah dan sesuai dengan standar.

5) Pemasangan saku dan resluiting

Dari hasil sortir pertama dilakukan pemasangan saku dan resluiting.

6) Obras samping

Obras samping dilakukan untuk mendapatkan jahitan yang rapi dan lebih baik.

7) Jahit samping

Jahit samping dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil jahitan yang bagus dan rapi.

8) Obras bawah

Ini merupakan kelanjutan pengobrasan samping dengan tujuan yang sama.

9) Pemasangan ban pinggang dan kolong sabuk

Setelah proses penggabungan bagian muka belakang selesai dilakukan maka proses selanjutnya adalah pemasangan ban pinggang dan kolong sabuk.

10) Pembuatan lubang kancing

Selanjutnya kancing dipasang, biasanya untuk bahan jeans dipergunakan kancing dari logam.

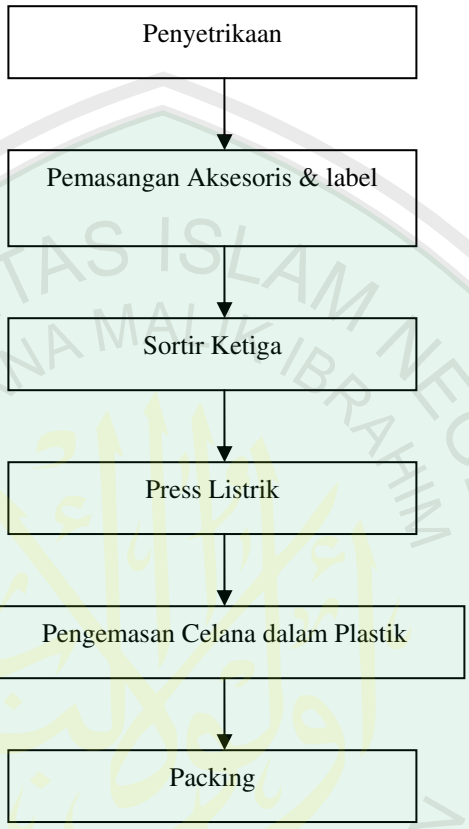
11) Sortir

Tahap ini dimaksudkan untuk menyeleksi pekerjaan dari tahap-tahap sebelumnya dalam arti apakah produk yang dihasilkan telah sesuai dengan rencana semula. Disamping itu pada tahap ini juga diadakan pembersihan bila terdapat sisa-sisa benang pada celana panjang yang sudah jadi dan bila terdapat kesalahan maka produk akan diperbaiki.

c) Proses produksi tahap finishing

Pada proses produksi tahap finishing meliputi langkah-langkah seperti pada skema gambar 4 berikut ini:

Gambar 7
Proses Produksi Tahap Finishing



Sumber: Bagian Produksi PT. Pesona Remaja, 2007

Keterangan:

1) Penyetrikaan

Produk yang sudah jadi disetrika terlebih dahulu agar tampak lebih rapi.

2) Pemasangan aksesoris

Setelah dilakukan penyetrikaan maka langkah selanjutnya adalah pemasangan aksesoris dan label.

3) Sortir

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik maka harus dilakukan pemeriksaan yang lebih sering dan setelah pemasangan aksesoris dan label, dilakukan pemeriksaan lagi.

4) Press listrik

Press dilakukan untuk mendapatkan hasil yang rapi dengan menggunakan mesin press listrik.

5) Pengemasan

Setelah pengepresan maka celana yang sudah jadi dimasukkan kedalam kemasan.

6) Packging

Produk dipindahkan dari ruang proses ke gudang barang jadi dan kemudian dilakukan ukuran per dosin. Setelah itu di pak dalam kantong plastic dan disimpan pada rak penyimpanan dan selanjutnya produk sudah siap untuk dipasarkan.

6. Kegiatan Pemasaran

a. Daerah pemasaran

PT. Pesona Remaja sampai saat ini sudah menembus daerah pemasaran yang cukup luas, hamper meliputi seluruh wilayah Indonesia. Daerah-daerah tersebut antara lain:

- Jawa Timur

Surabaya, Malang, Kediri, Madiun, Probilinggo, Banyuwangi, Jember, dan Madura.

- Jawa Tengah

Semarang, Solo, Klaten, Pekalongan, dan Kudus.

- Jawa Barat

Tangerang, Bekasi, dan Jakarta

- Seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta.

- Sebagian Sumatera

- Kalimantan

- Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, dan Bali.

- Sulawesi.

b. Saluran Distribusi

Dalam memasarkan produksinya PT. Pesona Remaja Malang menggunakan saluran distribusi sebagai berikut:

Produsen ⟶ Reteiler ⟶ Konsumen

Produsen ⟶ Agen ⟶ Retailer ⟶ Konsumen

Seluruh distribusi ini merupakan saluran distribusi tidak langsung dimana produsen dalam menyalurkan produknya ke konsumen melalui agen dan retailer. Khusus untuk pulau Jawa distribusi produk dengan menggunakan

jalan darat, sedangkan untuk luar pulau Jawa dengan menggunakan jalan laut.

c. Promosi Penjualan

Kegiatan promosi PT. Pesona Remaja Malang dengan menggunakan:

1. Advertising

Yaitu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempengaruhi dan memperkenalkan produk yang dihasilkan agar dapat meningkatkan omzet penjualan. Dapun advertising yang dilakukan adalah:

- Membuat poster-poster dan stiker dalam jumlah terbatas untuk dibagikan pada konsumen.
- Membuat kalender yang diberikan pada pengecer, konsumen dan karyawan.

2. Sales Promotion

Yaitu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong efektifitas pembelian para konsumen dengan cara mengikuti pameran-pameran yang diadakan oleh pemerintah.

7. Pembahasan

a. Analisis Diskriptif

Dari hasil kuesioner yang disebar maka untuk menganalisis data diperoleh skor dari tiap-tiap item yang dijawab oleh responden, dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3
Analisis Diskriptif Variabel X1.1

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Lebih dari ckup	5	11	21,6 %
Cukup	4	31	60,8 %
Sedang	3	6	11,7 %
Tidak cukup	2	3	5,9 %
Sangat tidak cukup	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang kecukupan gaji memenuhi kebutuhan keluarga. Jawaban lebih dari cukup sebanyak 21,6%, cukup sebanyak 60,8%, Sedang 11,7%, Tidak cukup 5,9%.

Tabel 4
Analisis Diskriptif Variabel X1.2

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)

Sangat sesuai	5	5	9,8 %
Sesuai	4	29	56,9 %
Cukup sesuai	3	16	31,4 %
Tidak sesuai	2	1	1,9 %
Sangat tidak sesuai	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang kesesuaian gaji yang selama ini diterima. Yang menjawab sangat sesuai sebanyak 9,8%, sesuai 56,9%, cukup sesuai 31,4%, dan tidak sesuai 1,9%.

Tabe l 5

Analisis Diskriptif Variabel X1.3

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat nyaman	5	4	7,8 %
Nyaman	4	27	52,9 %
Cukup nyaman	3	18	35,3 %
Tidak nyaman	2	2	4 %
Sangat tidak nyaman	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) ditempat kerja. Yang menjawab sangat nyaman 7,8%, nyaman 52,9%, cukup nyaman 35,3%, dan tidak nyaman sebanyak 4%.

Tabel 6
Analisis Diskriptif Variabel X1.4

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat bersih	5	29	56,9 %
Bersih	4	12	23,5 %
Cukup bersih	3	10	19,6 %
Tidak bersih	2	-	-
Sangat tidak bersih	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang kebersihan diruang kerja. Yang menjawab sangat bersih 56,9%, bersih 23,5%, cukup bersih 19,6%.

Tabel 7
Analisis Diskriptif Variabel X2.1

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat memperhatikan	5	11	21,6 %

Memperhatikan	4	12	23,5 %
Cukup memperhaikan	3	23	45,1 %
Tidak memperhatikan	2	5	9,8 %
Sangat tidak memperhatikan	1	-	_
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang jaminan sosial. Jawaban sangat memperhatikan 21,6%, memperhatikan 23,5%, cukup memperhatikan 45,1%, dan tidak memperhatikan 9,8%.

Tabel 8
Analisis Diskriptif Variabel X2.2

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat memperhatikan	5	2	3,9 %
Memperhatikan	4	9	17,6 %
Cukup memperhaikan	3	21	41,2 %
Tidak memperhatikan	2	19	37,3 %
Sangat tidak memperhatikan	1	-	-
Total		51	100

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang jaminan sosial. Yang menjawab sangat memperhatikan 3,9%, memperhatikan 17,6%, cukup memperhatikan 41,2%, dan tidak memperhatikan 37,3%.

Tabel 9
Analisis Diskriptif Variabel X3.1

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat baik	5	27	52,9 %
Baik	4	13	25,5 %
Cukup baik	3	11	21,6 %
Tidak baik	2	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang hubungan interpersonal dengan atasan. Yang menjawab sangat baik 52,9%, baik 25,5%, dan cukup baik 21,6%

Tabel 10
Analisis Diskriptif Variabel X3.2

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)

Sangat baik	5	21	41,2 %
Baik	4	17	33,3 %
Cukup baik	3	13	25,5 %
Tidak baik	2	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang hubungan interpersonal dengan bawahan. Yang menjawab sangat baik 41,2%, baik 33,3%, cukup baik 25,5%.

Tabel 11

Analisis Diskriptif Variabel X3.3

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat baik	5	30	58,8 %
Baik	4	18	35,3 %
Cukup baik	3	3	5,8 %
Tidak baik	2	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang hubungan interpersonal dengan rekan sekerja. Yang menjawab sangat baik 58,8%, baik 35,3%, dan cukup baik 5,8%.

Tabel 12
Analisis Diskriptif Variabel X4.1

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sering memberikan	5	10	19,6 %
Memberikan	4	16	31,4 %
Kadang-kadang	3	18	35,3 %
Tidak memberikan	2	7	13,7 %
Sangat tidak memberikan	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang pemberian bonus. Yang menjawab sering memberikan 19,6%, memberikan 31,4%, kadang-kadang 35,3%, dan tidak memberikan 13,7%.

Tabel 13
Analisis Diskriptif Variabel X4.2

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sering memberikan	5	10	19,6 %

Memberikan	4	26	51 %
Kadang-kadang	3	12	23,5 %
Tidak memberikan	2	3	5,9 %
Sangat tidak memberikan	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diktahui bahwa jawaban responden tentang pemberian penghargaan. Yang menjawab sering memberikan 19,6%, memberikan 51%, kadang-kadang 23,5%, dan tidak memberikan 5,9%.

Tabel 14
Analisis Diskriptif Variabel X4.3

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat sesuai	5	5	9,8 %
Sesuai	4	30	58,8 %
Cukup sesuai	3	12	23,5 %
Tidak sesuai	2	4	7,9 %
Sangat tidak sesuai	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang pemberian jabatan. Yang menjawab sangat sesuai 9,8%, sesuai 58,8%, cukup sesuai 23,5%, dan tidak sesuai 7,9%.

Tabel 15
Analisis Diskriptif Variabel X4.4

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sering diberi	5	11	21,6 %
Diberi	4	23	45,1 %
Kadang-kadang	3	5	9,8 %
Tidak diberi	2	5	9,8 %
Sangat tidak diberi	1	7	13,7 %
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang pemberian tanggung jawab. Yang menjawab sering diberi 21,6%, diberi 45,1%, kadang-kadang 9,8%, tidak diberi 9,8%, dan sangat tidak diberi 13,7%.

Tabel 16
Analisis Diskriptif Variabel X5.1

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)

Sangat memberikan	5	12	23,5 %
Memberikan	4	19	37,2 %
Kadang-kadang	3	15	29,4 %
Kurang memberikan	2	3	5,9 %
Tidak pernah memberikan	1	2	4 %
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang prestasi dalam pekerjaan. Yang menjawab sangat memberikan 23,5%, memberikan 37,2%, kadang-kadang 29,4%, kurang memberikan 5,9%, dan tidak pernah memberikan 4%.

Tabel 17

Analisis Diskriptif Variabel X5.2

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat memberikan	5	2	4 %
Memberikan	4	4	7,8 %
Kadang-kadang	3	11	21,6 %
Kurang memberikan	2	22	43,1 %
Tidak pernah memberikan	1	12	23,5 %
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang kesempatan berkreatifitas. Yang menjawab sangat memberikan 4%, memberikan 7,8%, kadang-kadang 21,6%, kurang memberikan 43,1%, dan tidak pernah memberikan 23,5%.

Tabel 18
Analisis Diskriptif Variabel X5.3

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat memberikan	5	17	33,3 %
Memberikan	4	23	45,1 %
Kadang-kadang	3	6	11,8 %
Kurang memberikan	2	5	9,8 %
Tidak pernah memberikan	1	-	-
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang kesempatan untuk petumbuhan dan perkembangan diri. Yang menjawab sangat memberikan 33,3%, memberikan 45,1%, kadang-kadang 11,8%, dan kurang memberikan 9,8%.

Tabel 19
Analisis Diskriptif Variabel Y1

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)

Sangat sesuai	5	7	13,7 %
Sesuai	4	24	47 %
Sedang	3	13	25,5 %
Tidak sesuai	2	5	9,8 %
Sangat tidak sesuai	1	2	4 %
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang kecakapan kerja. Yang menjawab sangat sesuai 13,7%, sesuai 47%, sedang 25,5%, tidak sesuai 9,8%, dan sangat tidak sesuai 4%.

Tabel 20

Analisis Diskriptif Variabel Y2

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat setuju	5	8	15,7 %
Setuju	4	31	60,8 %
Netral	3	7	13,7 %
Tidak setuju	2	4	7,8 %
Sangat tidak setuju	1	1	2 %
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang pengalaman kerja. Yang menjawab sangat setuju 15,7%, setuju 60,8%, netral 13,7%, tidak setuju 7,8%, dan sangat tidak setuju 2%.

Tabel 21
Analisis Diskriptif Variabel Y3

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)
Sangat memberikan	5	4	7,8 %
Memberikan	4	18	35,3 %
Kadang-kadang	3	20	39,2 %
Kurang memberikan	2	6	11,8 %
Tidak pernah memberikan	1	3	5,9 %
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang inisiatif. Yang menjawab sangat memberikan 7,8%, memberikan 35,3%, kadang-kadang 39,2%, dan tidak pernah memberikan 5,9%.

Tabel 22
Analisis Diskriptif Variabel Y4

Jawaban	Skor	Frekwensi	(%)

Sering memberi	5	1	2 %
Memberi	4	26	51 %
Biasa-biasa saja	3	18	35,3 %
Kurang memberi	2	4	7,8 %
Tidak pernah memberi	1	2	3,9 %
Total		51	100 %

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang pemberian tanggung jawab. Yang menjawab sering memberi 2%, memberi 51%, biasa saja 35,3%, kurang memberi 7,8%, dan tidak pernah memberi 3,9%.

b. Validitas dan reliabilitas

Merupakan analisis untuk mengetahui apakah jumlah butir pertanyaan/item mampu mengungkapkan variabel yang diungkapkan. Pengujian ini diukur dengan koefisien korelasi product moment. Adapun hasil pengujian tersebut dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah koefisien alpha. Sedangkan kriteria dari uji alpha ini menurut suharsimi Arikunto (1998) jika:

0,00 - 0,20 = Sangat kurang

0,21 - 0,40 = Kurang reliabel

0,41 - 0,60 = Cukup reliabel

0,61 - 0,80 = Reliabel

0,81 - 1,00 = Sangat reliabel.

Hasil pengujian tersebut dapat dipaparkan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 23
Rekapitulasi uji Validitas dan Reliabilitas

VARIABEL	ITEM	r hitung	r tabel	KETERANGAN	ALPHA CRONBACH	KETERANGAN
X1	X1.1	0,49	0,279	Valid	0,78	reliabel
	X1.2	0,66	0,279	Valid		
	X1.3	0,21	0,279	Valid		
	X1 4	0,44	0,279	Valid		
X2	X2.1	0,90	0,279	Valid	0,96	Sangat reliabel
	X2.2	0,89	0,279	Valid		
X3	X3.1	0,65	0,279	Valid	0,83	Sangat reliabel
	X3.2	0,63	0,279	Valid		
	X3.3	0,37	0,279	Valid		
X4	X4.1	0,54	0,279	Valid	0,86	Sangat reliabel

	X4.2	0,67	0,279	Valid		
	X4.3	0,58	0,279	Valid		
	X4.4	0,54	0,279	Valid		
X5	X5.1	0,75	0,279	Valid	0,92	Sangat reliabel
	X5.2	0,84	0,279	Valid		
	X5.3	0,69	0,279	Valid		
Y	Y1	0,30	0,279	Valid	0,75	Sangat reliabel
	Y2	0,33	0,279	Valid		
	Y3	0,52	0,279	Valid		
	Y4	0,42	0,279	Valid		

c. Analisis Regresi Berganda

Tabel 24

Rekapitulasi Analisis Regresi berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig.
(Constant)	0,607		3,787	0,00
X1	0,167	0,222	5,333	0,00
X2	0,180	0,431	10,337	0,00

X3	0,139	0,223	5,277	0,00
X4	0,179	0,365	8,205	0,00
X5	0,169	0,413	9,426	0,00
Adjusted R^2	0,918			
R^2	0,926			
R	0,963			
F-hitung	113,304			
Sig. F	0,00			
Durbin-Watson				
Alpha (α) = 5%	2.112			

Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan hubungan antara variable terikat dengan variable bebas. Untuk analisis regresi berganda ini bentuk dari fungsi linieritasnya adalah sbb :

Prestrasi kerja =0,607 + 0,167 X1 + 0,180 X2 + 0,139 X3 + 0,179 X4 + 0,169 X5

Dijelaskan bahwa konstanta sebesar 0,607 artinya jika tidak ada X1 maka prestasi kerja adalah sebesar 0,607. Sedangkan nilai koefisien regresinya artinya jika variabel X1, X2, X3, X4, X5 masing-masing dinaikkan satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat berturut-turut sebesar 16,7%, 18%, 13,9%, 17,9%,16,9%.

Dari hasil analisi ditas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independent mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Nilai beta terbesar yang telah terstandarisasi terdapat pada variabel X2 yaitu sebesar 0,431 sedangkan nilai terendah terdapat pada X1 yaitu sebesar 0,222.

Uji determinasi

uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependen maka dilakukan. Artinya pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependen (Sugiyono 2005). Dari analisis yang telah dilakukan tersebut koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai 0,92 atau 92% variabel-veriabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tikdak terintegrasi kedalam fungsi persamaan termasuk error.

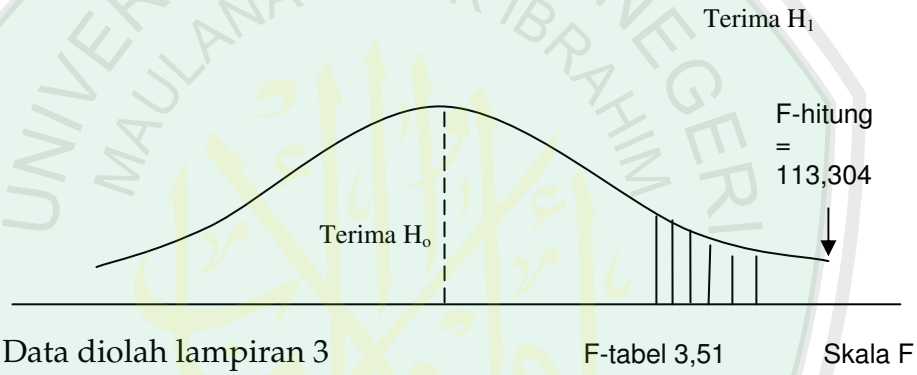
Uji F (Untuk Simultan)

F dibangun dengan hipotesis $H_o : \beta = 0$ $H_1 : \beta \neq 0$ Artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol, jika koefisien regresi sama dengan nol maka mengandung unsur kesamaan, yang berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan. Analisis diatas mempunyai 6

variabel yaitu Y, X1, X2, X3, X4, X5 jadi akan didapat nilai k = 6 dan n sebesar 51. sehingga akan didapat derajat pembilang sebesar k – 1 = 6 – 1 = 5. untuk derajat penyebut akan diperoleh nilai (n – k) = 51 – 5 = 46 dengan taraf nyata 5%. Maka akan ditemukan nilai F tabel dengan derajat pembilang 5 dan derajat penyebut 46 adalah sebesar 3,51

Gambar 8

Uji F



Sumber : Data diolah lampiran 3

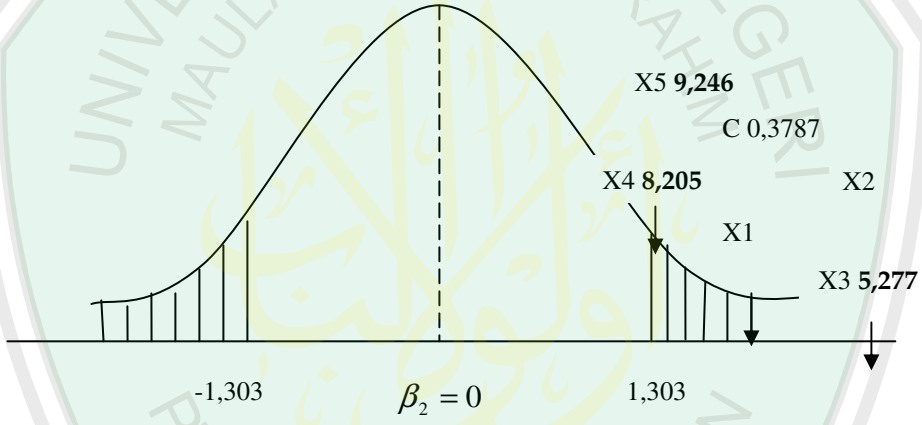
$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ha ditolak dan Ho diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak, ini berarti terdapat paengaruh simultan oleh variabel X dan Y. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel yaitu 113,304 > 3,51 untuk skala 1% dan berarti $\beta \neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat.

Uji t (untuk parsial)

Pada tingkat signifikasi α=1% dengan derajat bebaas df= n-k adalah 46, t= 1,303 Hipotesis yang digunakan adalah H_o : $\beta = 0$ H_1 : $\beta \neq 0$ Artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol, yang berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan.

Gambar 9

Uji t



Sumber : Data diolah lampiran 3

Bila nilai uji-t (t hitung) berada di daerah yang diarsir, maka hipotesis nol akan ditolak, dan apabila nilai uji-t berada di antara -1,303 dan 1,303 maka hipotesis nol akan diterima. Dari uji t di atas dapat dilihat bahwa untuk koefficient t hitung > t tabel (3,787 > 1,303) sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan t hitung untuk koefisient ada di dalam daerah yang diarsir dan akan menolak H_o atau variabel indenpedent mempunyai pengruh yang signifikan terhadap variabel dependent, untuk X1 nilai t hitung > dari t

tabel (5,333 > 1,303) sehingga dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan untuk X2 keberadaan t hitung>t tabel (10,337 < 1,303) sehingga variabel independent X2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent, untuk X3 nilai t hitung > dari t tabel (5,277 > 1,303) sehingga dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dan X4 juga mempunyai t hitung > dari t tabel (8,205 > 1,303) sehingga dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Begitu pula dengan X5 nilai t hitung X5 > dati t tabel (9,246 > 1,303) sehingga dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

B. Pembahasan data hasil penelitian

1. Secara Simultan

Dalam bukunya Malayu S.P. Hasibuan (1992:184), pengertian motivasi menrut Edwin B. Flippo adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan perusahaan. Sedang timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang atau motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara keryawan satu dengan karyawan lainnya.

Dari hasil analisis yang didapat dari SPSS bahwa persamaan regresi linier berganda:

Y= 0,607+0,167X1+0,180X2+0,139X3+0,179X4+0,169X5

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja, dapat dilihat dari analisis regresi berganda yaitu X1, X2, X3, X4, X5 secara bersama-sama terhadap Y maka hasilnya dapat dilihat dari data yang diolah melalui SPSS bahwa variabel X1, X2, X3, X4, X5 dari motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0,963, dengan nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,918 atau 91,8%.

Hasil koefisien determinasi ini berguna untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel *independen* (Motivasi) terhadap variabel *dependen* (Prestasi kerja) adalah 91,8% sedangkan sisanya senilai 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel *independen* X1, X2, X3, X4, X5 yakni selain kelima variabel motivasi kerja.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian motivasi dapat menciptakan prestasi kerja karyawan bagian produksi sebagaimana yang telah di uji pada pengujian hipotesis, pengujian dalam penelitian ini secara simultan dapat berpengaruh. Adapun untuk melihat apakah secara simultan maka dapat dilihat dengan membandingkan antara f hitung dengan

f tabel. Untuk derajat pembilang diperoleh nilai 5 sedangkan derajat penyebut diperoleh nilai 46 dengan taraf nyata 5%, maka ditemukan nilai Ftabel dengan derajat pembilang 5 dan derajat penyebut 46 adalah sebesar 3,51. Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa f hitung>f tabel yaitu 113,304>3,51 untuk skala 1% dan berarti Ha diterima dan Ho ditolak dan berarti variebel X1, X2, X3, X4, X5 mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang cenderung memiliki prestasi pada pekerjaannya ini menunjukkan bahwa secara pribadi diakui oleh karyawan bahwa:

1. Karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang dihasilkannya sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dapat mendorong perusahaan untuk lebih maju dan berkembang. Dalam hal ini diperoleh jawaban sesuai sebesar 47% dan sangat sesuai sebesar 13,7%.
2. Karyawan telah memiliki pengalaman kerja dalam bidang yang ditekuni. Dibuktikan dengan jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 60,8% dan sangat setuju sebesar 15,7%.

3. Kreatifitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dalam rangka meningkatkan mutu produk yang dihasilkan, berdasarkan jawaban responden menjawab memberi sebesar 51% dan sering memberi sebesar 2%.

Dari hasil analisis diatas didapat bahwa sebagian dari karyawan bisa dikatakan memiliki prestasi kerja. Sebagaimana menurut Agus Darma (1986:32) bahwa hampir cara pengukuran prestasi kerja karyawan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2. Secara Parsial

Dari hasi analisa secara simultan motivasi ini dapat menciptakan prestasi kerja karyawan dengan jumlah prosentase sebesar 96,3%, akan tetapi dari kelima variabel motivasi ini manakah yang berpengaruh secara individu atau parsial. Pengujian hipotesis terhadap X1, X2, X3, X4, X5 (variabel independen) apakaha berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen). Secara individu dapat dilihat dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Pada tingkat signifikan a=1% dengan derajat bebas df=n-k adalah 46, t=1,303.

Maka dari hasil SPSS diperoleh hasil dari tiap-tiap variabel dan dapat diketahui manakah yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga dapat dibuktikan pada hasil dibawah ini:

1. T hitung variabel kebutuhan fisik (X1) 5,333>t tabel 1,303 maka Ho ditolak dan Ha diterima, itu berarti variabel kebutuhan fisik (X1) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).
2. thitung variabel kebutuhan rasa aman (X2) 10,337>t tabel 1,303 maka Ho ditolak dan Ha diterima, itu berarti variabel kebutuhan rasa aman (X2) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).
3. thitung variabel kebutuhan sosial (X3) 5,277>t tabel 1,303 maka Ho ditolak dan Ha diterima, itu berarti variabel kebutuhan sosial (X3) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).
4. thitung variabel kebutuhan penghargaan (X4) 8,205>t tabel 1,303 maka Ho ditolak dan Ha diterima, itu berarti variabel kebutuhan penghargaan (X4) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).
5. thitung variabel aktualisasi diri (X5) 9,426>t tabel 1,303 maka Ho ditolak dan Ha diterima, itu berarti variabel aktualisasi diri (X5) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Dari hasil uji hipotesis pada uji parsial (t), disapat dari kelima variabel motivasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel kebutuhan fisik (X1), variabel kebutuhan rasa aman (X2), variabel kebutuhan sosial (X3), variabel kebutuhan penghargaan (X4), dan variabel aktualisasi diri (X5). Untuk mengetahui lebih jelasnya dilihat dari sudut mana seorang

karyawan memiliki prestasi dalam pekerjaannya, maka dapat dilihat pada analisis tiap-tiap item pada variabel dibawah ini:

a. **Pengaruh kebutuhan fisik terhadap prestasi kerja**

Teori Maslow menyatakan bahwa kebutuhan yang paling mrndasar pada manusia dimanivestasikan kedalam tiga hal yaitu sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis. Hal ini terbukti pada hasil analisis uji t didapat bahwa variabel kebutuhan fisik (X1) memiliki Thitung sebesar 5,333>Ttabel 1,303. Variabel kebutuhan fisik ini merupakan salah satu pengaruh bahwa seorang karyawan dapat berprestasi apabila kebutuhan fisiknya terpenuhi. Berdasarkan tabel Case processing summary variabel ini dapat diketahui tingkat reliabel pada variabel X1 dengan koefisien reliabel dari 5 item dan N of cases 51 dengan cases valid 100% maka dapat diketahui tingkat reliabel alpha cronbach's sebesar 0,78 sehingga variabel ini dapat dikatakan reliabel untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian sebab jumlah alpha sebesar 0,78>0,60 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Dilihat dari hasil diskriptif variabel X1, dapat dianalisa bahwa:

1. Dari segi kecukupan gaji (X1.1) yang menjawab cukup sebanyak 31 orang (60,8%) lebih dari cukup 11 orang (21,6%) sedang sebanyak 6 orang (11,7%) dan sisanya menjawan tidak cukup Sebanyak 3 orang (4%). Jadi

yang menjawan lebih dari cukup, cukup, dan sedang sebanyak 94,1 % dari 51 ersponden. Sebagian besar karyawan merasa bahwa gaji yang selama ini diterima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.apabila dikaitkan dengan pengorbanan yang sudah diberikan pada perusahaan.

2. Dari segi kesesuaian gaji (X1.2) yang menjawab sangat sesuai sebanyak 5 orang (9,8%), sesuai sebanyak 29 orang (56,9%), cukup sesuai sebanyak 16 orang (31,4%) dan sisanya sebanyak 1 orang (1,9%) menjawab tidak sesuai. Jadi yang menjawab sangat sesuai, sesuai, dan cukup sesuai sebesar 98,1% dari 51 responden. Sebagian besar karyawan merasakan bahwa gaji yang ia terima sudah sesuai apabila dikaitkan dengan pengorbanan yang sudah diberikan pada perusahaan. Perbandingan yang dirasakan oleh karyawan yang merasa gajinya sudah sesuai dan yang tidak sesuai ini amat jauh. Kesesuaian gaji ini akan sangat berpengaruh besar terhadap semangat dan prestasi karyawan.
3. Dari kondisi tempat karyawan bekerja yaitu kondisi penerangan (X1.3) yang menjawab sangat nyaman sebanyak 4 orang (7,8%) nyaman sebanyak 27 orang (52,9%), cukup nyaman sebanyak 18 orang (35,3%) sedangkan sisanya 2 orang (4%) menjawab tisak nyaman. Jasi yang merasa sangat nyaman. Nyaman, dan cukup nyaman sebanyak 49 orang

(96%), hal ini membuktikan bahwa kondisi penerangan baik yang berasal dari cahaya matahari maupun listrik yang ada pada PT. Pesona Remaja sudah dikatakan memenuhi standar.

4. Dari segi kondisi kebersihan (X1.4) karyawan yang menjawab sangat bersih sebanyak 29 orang (56,9%), bersih 12 orang (23,5%), dan cukup bersih sebanyak 10 orang (19,6%). Jadi yang menjawab sangat bersih, bersih, dancukp bersih sebanyak 100% dari 51 responden. Kebersihan tempat kerja akan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga produktifitas kerja karyawan akan meningkat.

b. Pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi

Basir Barthos (1995:5) Setelah kebutuhan primer terpenuhi manusia akan mencari kebutuhan yang lain yaitu kebutuhan akan perlindungan (kemiskinan, sakit, dll) serta kebutuhan akan perlakuan yang adil dan jaminan hari tua. Pada pengujian hipotesis variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai t hitung 10,337>t tabel 1,303 maka Ho ditolak dan Ha diterima, itu berarti variabel kebutuhan rasa aman (X2) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y), dengan nilai beta yakni 0,431.

Dari analisis yang didapat melalui SPSS maka diketahui tingkat reliabel pada variabel X2 dengan koefisien reliable 3 item dan *N of cases* 51 dengan casas valid 100%, maka dapat diketahui tingkat reliable *alpha cronbach's* sebesar 0,96 sehingga variabel ini dapat dikatakan reliabel untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian sebab jumlah alpha lebih dari atau > 0,60 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari tabel diskriptif variabel X2 ini dapat dilihat tingkat kebutuhan karyawan akan rasa nyaman yang ada di PT. Pesona Remaja Malang. Untuk mengetahui kebutuhan rasa aman karyawan bagian produksi dapat dilihat:

1. Tentang jaminan sosial (X2.1) diperoleh skor variabel X2.1 responden menjawab sangat memperhatikan sebanyak 11 orang (21,6%), memperhatikan sebanyak 12 orang (23,5%), cukup memperhatikan sebanyak 23 orang (45,1%) dan sisanya menjawan tidak memperhatikan sebanyak 5 orang (9,8%). Jadi yang menjawab sangat memperhatikan, memperhatikan, dan cukup memperhatikan sebanyak 90,2% dari 51 responden. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan yang berupa jaminan kesehatan sudah terpenuhi atau diberikan kepada karyawan.
2. Sedangkan tentang jaminan hari tua (X2.2) responden menjawab sangat memperhatikan sebanyak 2 orang (3,9%), memperhatikan sebanyak 9

orang (17,6%), dan cukup memperhatikan sebanyak 21 orang (41,2%) sedangkan sisanya menjawab tidak memperhatikan sebanyak 19 orang (37,3%). Jadi yang menjawab sangat memperhatikan, memperhatikan, dan cukup memperhatikan sebanyak 62,7% dari 51 responden. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Pesona Remaja Malang sudah cukup memperhatikan terhadap jaminan hari tua bagi karyawan produksi.

c. Pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestai kerja karyawan bagian produksi (X3)

Menurut Heidrachman dan Suad Husnan (1990:201-202), para manajer bisa memotivisir para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Variabel kebutuhan sosial ini merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja dengan t hitung 5,277>t tabel 1,303 maka Ho ditolak dan Ha diterima, itu berarti variabel kebutuhan sosial (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), dengan nilai beta sebesar 0,223.

Maka dapat diketahui tingkat reliable pada variabel X3 dengan koefosien reliable 4 item dan *N of cases* 51 dengan *cases valid* 100% maka dapat diketahui tingkat reliable *alpha cronbach's* sebesar 0,83 maka variable ini dapat dikatakan reliable sebab jumlah alpha lebih dari>0,60 Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari tabel deskriptif variabel X3 dapat dilihat:

1. Hubungan Interpersonal dengan atasan yang dirasakan oleh karyawan variabel X3.1 responden yang menjawab sangat baik sebanyak 27 orang (52,9%), Baik sebanyak 13 orang (25,5%), dan cukup baik sebanyak 11 orang (21,6%). Jadi yang menjawab sangat baik, baik, dan cukup baik sebanyak 100% dari 51 responden. Artinya hubungan interpersonal dengan atasan yang ada pada PT. Pesona Remaja Malang dapat dikatakan sangat baik. Para karyawan bagian produksi bisa merasakan keakraban hubungan mereka dengan atasan.
2. Hubungan Interpersonal dengan bawahan merupakan hubungan yang terjadi antara atasan kepada bawahannya. Atasan mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial para karyawan dan mencoba memotivisir karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Hubungan interpersonal dengan bawahan dirasakan sangat baik sebanyak 21 orang (41,2%), baik sebanyak 17 orang (33,3%), dan cukup baik sebanyak 13 orang (25,5%). Jadi yang menjawab sangat baik, baik dan cukup baik sebanyak 100% dari 51 responden. Hal ini menandakan bahwa pemenuhan kebutuhan sosial yang ada pada PT. Pesona Remaja Malang sangat baik. Hubungan interpersonal yang baik antara atasan kepada

bawahannya akan sangat berpengaruh bagi kelancaran produktifitas perusahaan.

3. Hubungan interpersonal dengan rekan sekerja merupakan hubngan antara sesama karyawan bagian produks. Pada variabel X3.3 responden memilih jawaban sangat baik sebanyak 30 orang (58,8%), baik sebanyak 18 orang (35,3%), dan cukup baik sebanyak3 orang (5,9%). Jadi yang menjawab sangat baik, baik, dan cukup banyak sebanyak 100% dari 51 responden. Artinya hubungan yang terjadi antara sesama rekan sekerja yang ada pada PT. Pesona Remaja Malang dikatakan sangat baik. Hubungan yang baik antara sesama rekan sekerja ini akan menciptakan kerja sama yang baik demi kepentingan perusahaan.

d. Pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap pretasi kerja karywan bagian produksi (X4).

Kebutuhan penghargaan merupakan motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, bisa berupa piagam penghargaan, pekerjaan yang terjamin, perlakuan yang wajar dan yang sejenis lainnya. Dari hasil analisis uji t didapat bahwa variabel kebutuhan penghargaan (X4) memiliki t hitung sebesar 8,205>t tabel 1,303 maka Ho ditolak dan Ha diterima, itu berarti variabel kebutuhan penghargaan (X4) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y), dengan nilai beta 0,365.

Dari analisis yang didapat melalui SPSS maka dapat diketahui tingkat reliable pada variabel X4 dengan koefisien reliable 5 item dan *N of cases* 51 dengan *cases valid* 100% maka dapat diketahui tingkat reliable alpha cronbach's sebesar 0,92 maka variabel ini dapat dikatakan sangat reliable karena jumlah *alpha cronbach's* sebesar 0,92>0,60 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari tabel diskriptif variable X4 ini dapat dilihat tingkat kebutuhan karyawan bagian produksi akan penghargaan, untuk mengetahuinya dapat dilihat:

1. Pemberian bonus diperoleh skor variable X4.1 responden menjawab sering memberikan sebanyak 10 orang (19,6%), memberikan sebanyak 16 orang (31,4%), dan kadang-kadang memberikan sebanyak 18 orang (35,3%) sedangkan sisanya menjawab kurang memberikan sebanyak 7 orang (13,7%). Jadi yang menjawab sangat memberikan, memberikan, dan kadang-kadang memberikan sebanyak 86,3% dari 51 responden. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Pesona Remaja Malang sudah memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam hal pemberian bonus bagi karyawan yang aktif bekerja, bahwasanya karyawan yang kurang mendapatkan bonus harus lebih meningkatkan lagi kualitas dan kuantitas kerjanya.
2. Pemberian penghargaan diperoleh skor variable X4.2 responden menjawab sering memberikan sebanyak 10 orang (19,6%), memberikan sebanyak 26

orang (51%), dan kadang-kadang sebanyak 12 orang (23,5%) sedangkan sisanya 3 orang (5,9%) merasa kurang diberikan penghargaan. Jadi yang menjawab sering memberikan, memberikan, dan kadang-kadang memberikan sebanyak 94,1% dari 51 responden. Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan tetapi sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi tidak akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Pemberian penghargaan memiliki pengaruh pada keinginan keryawan untuk berprestasi.

3. Pemberian jabatan, variabel X4.3 responden menjawab sangat sesuai sebanyak 5orang (9,8%), sesuai sebanyak 30 orang (58,8%), dan cukup sesuai sebanyak 12 orang (23,5%) sedangkan sisanya 4 orang (7,9%) menjawab tidak sesuai. Jadi yang menjawab sangat sesuai, sesuai, dan cukup sesuai sebanyak 92,1% dari 51 responden. Artinya jabatan yang telah diemban karyawan sekarang ini sudah sesuai dengan preatasi yang dimiliknya. Sedangkan sisanya 7,9% meras kalau jabatan yang ia terima tidak sesuai dengan prestasi yang dimilikinya.
4. Tanggungjawab diperoleh skor variabel X4.4 responden menjawab sering diberi tanggungjawab sebanyak 11 orang (21,6%), diberi tanggungjawab sebanyak 23 orang (45,1%), dan kadang-kadang diberi sebanyak 5 orang (9,8%) sedangkan sisanya sebanyak 5 orang (9,8%) dan tidak pernah

diberi sebanyak 7 orang(13,7%). Jadi karyawan yang menjawab sering diberi, diberi, dan kadang diberi sebanyak 76,5% dari 51 responden. Artinya dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan telah diberi tanggungjawab oleh perusahaan. Sedangkan 23,5% dari responden tidak merasakan diberi tangggung jawab oleh perusahaan. Dalam hal ini perasaan diberi kepercayaan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, terbutkti lebih banyak karyawan yang diberi tanggung jawab oleh perusahaan daripada karyawan yang tidak diberi tanggng jawab, ini berarti terjadi peningkatan prestasi kerja pada karyawan.

e. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi (X5).

Basir Barthos (1995:5) menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan dari kepuasan diri yang merupakan realisasi secara menyeluruh dari potensi seseorang. Pada hasil analisis uji t disapat bahwa variable kebutuhan aktualisasi diri (X5) memiliki t hitung sebesar 9,426> t tabel 1,303. Variabel aktualisasi diri ini merupakan salah satu pengaruh bahwa karyawan dapat berprestasi dalam pekerjaannya. Dari tabel case Processing Summary variabel ini dapat diketahui tingkat reliable pada variable X5 dengan koefisien reliable dari 4 item dan *N of cases* 51 dengan

cases valid 100%, maka dapat diketahui tingkat reliable *alpha cronbach's* sebesar 0,92 sehingga variabel ini dapat dikatakan sangat reliable untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian sebab jumlah alpha sebesar 0,92>0,60 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Dilihat dari hasil deskriptif variabel X5, dianalisis yaitu:

1. Mengenai prestasi dalam kerja (X5.1) yang menjawab sangat memberikan sebanyak 12 orang (23,5%), memberikan sebanyak 19 orang (37,2%), dan kadang-kadang sebanyak 15 orang (29,4%) sedangkan sisanya 3 orang (5,9%) menjawab kurang memberikan dan menjawab tidak pernah memberikan sebanyak 2 orang (4%). Jadi yang menjawab sangat memberikan, memberikan, dan kadang-kadang sebanyak 90,1% dari 51 responden sisanya 9,9% merasa tidak pernah diberikan kesempatan untuk berprestasi. Perbandingan antara yang dirasakan oleh karyawan yang merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan yang tidak diberi kesempatan untuk berprestasi adalah sangat jauh. Jadi kesimpulannnya selama ini perusahaan telah memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk meningkatkan prestasi. Pemberian kesempatan untuk berprestasi inilah yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Dari segi kesempatan berkreatifitas X5.2 diperoleh jawaban responden sangat memberikan sebanyak 2 orang (4%), memberikan sebanyak 4 orang (7,8%), dan kadang-kadang sebanyak 11 orang (21,6%) sedangkan sisanya 22 orang (43,1%) menjawab kurang memberikan dan 12 orang (23,5%) menjawab tidak pernah memberikan. Jadi yang merasa sangat diberi, diberi, dan kadang-kadang adalah sebanyak 33,4% dari 51 responden. Sisanya 66,6% merasakan tidak diberi kesempatan untuk berkreatifitas. Dalam hal ini PT. Pesona Remaja Malang kurang memberikan kesempatan untuk berkreatifitas bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus memberi kesempatan pada karyawan untuk berkreatifitas sendiri karena dalam hal ini kreatifitas sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan menginginkan kesempatan berkreatifitas untuk menunjukkan bahwa mereka mampu berprestasi.
3. Dari segi pertumbuhan dan perkembangan diri X5.3 jawaban sangat memberikan sebanyak 17 orang (33,3%), memberikan sebanyak 23 orang (45,1%), dan kadang-kadang sebanyak 6 orang (11,8%) sedangkan sisanya 5 orang menjawab kurang memberikan. Jadi responden yang menjawab sangat memberikan, memberikan, dan kadang-kadang sebanyak 90,2% dari 51 responden. Sedangkan sisanya 9,8% merasa tidak diberi. Dilihat

dari jawaban responden terbanyak menjawab sudah merasa diberi kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri. Dari sini dapat dilihat bahwa PT. Pesona Remaja Malang sudah memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya termasuk kebutuhan akan kesempatan untuk mengembangkan diri. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Pembahasan Dalam Perspektif Islam

1. Hakekat kerja dalam Islam

Dalam perspektif Islam, kerja dipandang bernilai sejauh dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dan keluarganya, selalu dijaga dan dijauhkan dari akibat menjadi berlebih-lebihan dengan penegasan Al-Qur'an atas keselamatan hidup, bahaya kerakusan dan iri hati, serta pentingnya menjauhkan diri dari akumulasi kekayaan secara berlebihan.

Berniat untuk bekerja dengan cara yang sah dan halal menuju ridho Allah adalah visi dan misi setiap muslim. Pengertian kerja dalam Islam dibagi menjadi dua:

1. Kerja dalam arti luas, yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau keakhiratan.

2. Kerja dalam arti sempit, yakni kerja untuk memenuhi tuntutan hidup berupa sandang, pangan, dan papan yang merupakan kewajiban bagi setiap orang dan untuk meningkatkan derajatnya baik dimata manusia maupun dimata Allah SWT.

Islam mewajibkan setiap umat bekerja untuk mencari rizki dan pendapatan. Islam memberi berbagai kemudahan hidup dan jalan untuk mendapatkan rezeki di bumi yang penuh dengan segala nikmat.

Firman Allah SWT:

وَقَطَّعْنَٰهُمْ فِي ٱلْأَرْضِ أُمَمًا ۖ مِّنْهُمُ ٱلصَّٰلِحُونَ وَمِنْهُمْ دُونَ ذَٰلِكَ ۖ وَبَلَوْنَٰهُم بِٱلْحَسَنَٰتِ وَٱلسَّيِّـَٔاتِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴿١٦٨﴾

168. Dan Kami bagi-bagi mereka di dunia ini menjadi beberapa golongan; di antaranya ada orang-orang yang saleh dan di antaranya ada yang tidak demikian. dan Kami coba mereka dengan (nikmat) yang baik-baik dan (bencana) yang buruk-buruk, agar mereka kembali (kepada kebenaran).

Karyawan harus bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan kerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan –kebutuhan dirinya dan orang-orang yang menjadi tanggungannya. Dalam hal ini kebutuhan-kebutuhan karyawan merupakan bentuk motivasi yang diberikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan lebih baik. Dengan motivasi maka karyawan akan terpacu untuk berikhtiar terus menerus disertai dengan tawakal dan

selalu berusaha hingga meraih keberhasilan. Bahkan Islam menganjurkan agar pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Firman Allah SWT:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلرُّسُلُ كُلُواْ مِنَ ٱلطَّيِّبَٰتِ وَٱعۡمَلُواْ صَٰلِحًاۖ إِنِّي بِمَا تَعۡمَلُونَ عَلِيمٞ ٥١

51. Hai rasul-rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang saleh. Sesungguhnya aku Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Rasulullah selalu mengajak seseorang agar bekerja dengan baik dan tekun dalam menunaikan pekerjaannya. Sikap yang harus dimiliki karyawan:

1. Sabar
2. Jujur
3. Melakukan pekerjaan dengan baik
4. Takwa dalam melakukan pekerjaan
5. Tanggung jawab

Rasulullah SAW berpesan agar pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang. Penghargaan Islam atas upaya untuk bekerja dapat menjadikan jaminan dosa-dosa manusia sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

عن عائشة رضي الله عنها: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: مَنْ أَمْسَى كَلاًّ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ أَمْسَى مَغْفُرًا لَّهُ (رواه الطبر ابي والبيهقي).

" Barang siapa yang pada waktu sore merasa kepayahan karena kerja kerasnya (di siang hari menggunakan tangan) pada waktu sore, Allah akan mengampuni dosa-dosa kecilnya".

(HR. Thabrani dan Baihaqi).

Dalam hadits tersebut menyatakan bahwa kerja keras yang disertai ikhlas selain punya nilai ibadah juga akan mengampuni dosa-dosa kecil.

Kerja selain bertujuan untuk memperoleh upah duniawi, hendaknya bekerja untuk meningkatkan tujuan akhirat, dalam arti bukan sekedar memperoleh upah dan imbalan. Karena tujuan utama kerja adalah demi memperoleh keridhoan Allah SWT. Bekerja disertai ketakwaan merupakan tuntutan Islam.

Seseorang Bekerja Dalam Pandangan Islam

Bekerja dalam pandangan Islam merupakan manifestasi dari iman, bekerja adalah sebagai bagian dari ibadah. Berikut ini adalah bekerja sebagai motivasi ibadah:

1. Mencari ridho Allah SWT.
2. Tidak bertentangan dengan syari'at Islam
3. Halal
4. Bermanfaat

Dengan niat kerja sebagai motivasi ibadah, semestinya selalu memberikan yang terbaik. Itulah yang disebut sebagai "ihsan" (berbuat baik). Allah SWT bahkan memerintahkan kita meniru karya Allah SWT dalam bekerja

وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنۡيَاۖ وَأَحۡسِن كَمَآ أَحۡسَنَ ٱللَّهُ إِلَيۡكَۖ وَلَا تَبۡغِ ٱلۡفَسَادَ فِي ٱلۡأَرۡضِۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلۡمُفۡسِدِينَ ٧٧

77. Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dalam Islam motivasi utama seorang bekerja adalah bahwa aktifitas kerjanya (kerja yang halal) dalam pandangan islam dinilai ibadah karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban. Islam memuliakan ajakan bekerja yang mengandung kebijakan dan kenikmatan hidup.

Al-Qur'an dengan tandas dan jelas menegaskan bahwa setiap pribadi muslim wajib bekerja dan berupaya meraih prestasi dalam lapangan hidupnya yang terdapat pada surat At-taubah 10 yang berbunyi:

لَا يَرۡقُبُونَ فِي مُؤۡمِنٍ إِلّٗا وَلَا ذِمَّةٗۚ وَأُوْلَٰٓئِكَ هُمُ ٱلۡمُعۡتَدُونَ

١٠

10. Mereka tidak memelihara (hubungan) Kerabat terhadap orang-orang mukmin dan tidak (pula mengindahkan) perjanjian. dan mereka Itulah orang-orang yang melampaui batas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Didapat bahwa motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien determinan sebesar 0.92 atau 92%, artinya jika motivasi meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.
2. Didapat bahwa variable kebutuhan fisik (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,222, variabel kebutuhan rasa aman (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,431, variabel kebutuhan social (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,223, variabel kebutuhan penghargaan (X4) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,365, variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,413.

3. Variabel kebutuhan rasa aman (X2) merupakan variable yang berpengaruh secara dominant terhadap prestasi kerja dengan nilai beta terbesar dari pada variable lainnya yakni 0,431 dan nilai t hitung sebesar 10,337.

B. Saran:

1. Perusahaan harus memberi kesempatan pada karyawan untuk berkreatifitas sendiri karena dalam hal ini kreatifitas sangat penting pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi karena selama ini perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berkreatifitas.
2. Lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan insentif dan penghargaan pada karyawan yang berprestasi serta menjamin karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, cetakan kedua belas, PT. Rineka Cipta. Jakarta.

As' ad, M 1991. *Psikologi Industri : Seni Ilmu SDM*. Yogya : Liberti.

Dajan, Anto, 1986. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 1 dan 2. LP3ES. Jakarta

Dharma, Agus 1986. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Manajer*. Bandung : CV. Sinar Baru.

Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Hasan, T. Muhammad. 2002. *Dinamika Kehidupan Religius*, Lista Fariska Putra, Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 1991**.** *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** Jakarta : Haji Mas Agung.

Heidjrachman dan Suad Husnah. 1992**.** *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

Manullang. 1981**.** *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prof. DR. Imam Ghozali. 2007. Spss 12. Analisis *Multivariate*. UNDIP Press.

Qardhawi, Yusuf. 2001. *Peran Nilai Moral dalam Perekonomian Islam*. Robbani Press, Jakarta.

Rahman. Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2. PT. Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta.

Rao, TV. 1996. Penilaian Prestasi Kerja ; *Teori dan Praktek. Jakarta* : PT. Pustaka : Binaman. Pressindo.

Reksohadiprojo, Sukanto. 1988. *Perencanaan dan Organisasi Perusahaan*. Edisi I. Yogyakarta : BPFE.

Siagian, sondang P, 1995**,** *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Singarimbun, Masri dan effendi, 1989. *Metode penelitian Survei*. Yogyakarta. LP3ES.

Sugiyono, 1997. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung. PT. Alfabeta.

Suprianto, John. 1994. Statistik : *Teori dan Aplikasi*. Jakarta.

_____.1988. *Penilaian Pelaksanaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.

Syarif, Rusli. 1987. *Teknik Manajemen Latihan dan Pengembangan*. Bandung Angkasa.

Taufiq, Ali Muhammad, 2004. Praktek Manajemen Berbasis Al-Qur'an. Gema Insani. Jakarta

Ummu Salmiyah, Abi. 2008. *Etika Kerja Dalam Islam*. www.tarbiyah2008.wordpress.com. 10 Juli 2008

Ust. Balda, Syamsul. *Tsaqafah Islam dan Motivasi Kerja*. http://www.pks-kab-bekasi.org. 26 Januari 2008.

DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Terakreditasi **"A"** SK BAN-PT Depdiknas Nomor:005/BAN-PT/Ak-

Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

BUKTI KONSULTASI

Nama : Umi Kulsum

NIM / Fakultas : 03220038 / Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang

Dosen Pembimbing : Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M.Si

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Dosen Pembimbing
1.	30 Nopember 2007	Pengajuan Proposal	1.
2.	14 Desember 2007	Revisi Proposal	2.
3.	11 Februari 2008	Revisi Proposal	3.
4.	15 Februari 2008	ACC Proposal	4.
5.	20 Juni 2008	Konsultasi Bab I, II, III, IV & V	5.
6.	25 Juni 2008	Revisi Skripsi	6.
7.	8 Juli 2008	Revisi Skripsi	7.
8.	10 Juli 2008	Acc Skripsi	8.

Malang, 19 Juli 2008
Mengetahui
Dekan,

Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA
NIP. 150231828

Lampiran 1

INTERVIEW PERUSAHAAN

1. Menurut perusahaan bentuk motivasi apa yang dibutuhkan oleh karyawan?
2. Tujuan perusahaan memberikan motivasi?
3. Pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan apakah dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan? Contohnya!
4. Apakah tiap karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemamouan mereka?
5. Bagaimana prestasi kerja yang baik bagi perusahaan?
6. Apa kelebihan atau keunggulan yang dimiliki PT. Pesona Remaja Malang dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang bergerak dibidang yang sama?
7. Tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang perusahaan?
8. Sejarah perusahaan PT. Pesona Remaja Malang?
9. Proses produksi dan hasil produksi?
10. Visi dan misi PT. Pesona Remaja Malang?
11. Struktur Organisasi PT. Pesona Remaja Malang?
12. Pemasaran produk PT. Pesona Remaja Malang?
13. Jam kerja karyawan dan hari kerja karyawan PT. Pesona Remaja Malang?
14. Harga jual produk PT. Pesona Remaja Malang?

Lampiran 2

Daftar Pertanyaan

Petunjuk : Mohon Bapak/Ibu memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat pada daftar pertanyaan berikut ini:

I. Identitas Bapak/Ibu/Sdr :

1. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
2. Lama bekerja : ……Tahun
3. Usia :……..Tahun

II. Pertanyaan untuk Motivasi (X).

A. Mengenai Kebutuhan Fisik.

a. Tentang gaji

1. Kecukupan gaji memenuhi kebutuhan keluarga :
   b. Lebih dari cukup
   c. Cukup
   d. Sedang
   e. Tidak cukup
   f. Sangat tidak cukup

2. Kesesuaian gaji yang selama ini diterima, bila dikaitkan dengan pengorbanan (Usaha tenaga dan pikiran) yang telah Bapak/Ibu/Sdr berikan kepada Perusahaan :
   a. Sangat sesuai
   b. Sesuai

c. Sedang
d. Tidak sesuai
e. Sangat tidak sesuai

3. Kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) di ruangan kerja :
   a. Sangat nyaman
   b. Nyaman
   c. Sedang
   d. Tidak nyaman
   e. Sangat tidak nyaman

4. Kondisi kebersihan di ruangan:
   a. Sangat bersih
   b. Bersih
   c. Sedang
   d. Tidak bersih
   e. Sangat tidak bersih

B. Mengenai Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman.

a. Tentang Jaminan Sosial.

5. Perhatian Perusahaan terhadap jaminan social karyawan (yang berupa jaminan kesehatan):
   a. Sangat memberikan
   b. Memperhatikan
   c. Biasa-biasa saja

d. Tidak memperhatikan
e. Sangat tidak memperhatikan

b. Tentang Jaminan Hari Tua (Pensiun).

6. Perhatian Perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian pensiun):
   a. Sangat memperhatikan
   b. Memperhatikan
   c. Biasa-biasa saja
   d. Tidak memperhatikan
   e. Sangat tidak memperhatikan

C. Mengenai pemenuhan Kebutuhan Sosial.

a. Tentang Hubungan Interpersonal Dengan Atasan.

7. Hubungan kerja Bapak/Ibu/Sdr dengan atasan:
   a. Sangat baik
   b. Baik
   c. Sedang
   d. Tidak baik
   e. Sangat tidak baik

b. Tentang Hubungan Interpersonal dengan Bawahan

8. Hubungan kerja Bapak/Ibu/Sdr dengan bawahan:
   a. Sangat baik
   b. Baik
   c. Sedang

d. Tidak baik
e. Sangat tidak baik

c. Tentang Hubungan Interpersonal Dengan Rekan Sekerja.

9. Hubungan kerja Bapak/Ibu/Sdr dengan rekan sekerja:
   a. Sangat baik
   b. Baik
   c. Sedang
   d. Tidak baik
   e. Sangat tidak baik

D. Mengenai Pemenuhan Kebutuhan Penghargaan.

a. Tentang Pemberian Bonus

10. Pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan:
   a. Sering memberikan
   b. Memberikan
   c. Kadang-kadang
   d. Kurang memberikan
   e. Tidak pernah memberikan

b. Tentang Pemberian Penghargaan

11. Pemberian penghargaan (cindera mata, sertifikat) atas prestasi:
   a. Sering memberikan
   b. Memberikan
   c. Kadang-kadang

d. Kurang memberikan
e. Tidak pernah memberikan

c. Tentang Pemberian Jabatan.

12. Kesesuaian jabatan dengan prestasi kerja yang telah Bapak/Ibu/Sdr berikan kepada Perusahaan:
    a. Sering memberikan
    b. Memberikan
    c. Kadang-kadang
    d. Kurang memberikan
    e. Tidak pernah memberikan

d. Tentang Tanggung Jawab.

13. Apakah dalam melaksanakan pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr diberikan tanggung jawab oleh Perusahaan:
    a. Sangat diberi tanggung jawab
    b. Diberi tanggung jawab
    c. Kadang-kadang diberi tanggung jawab
    d. Kurang diberi tanggung jawab
    e. Tidak pernah diberi tangung jawab

E. Mengenai Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

a. Tentang Prestasi Dalam Kerja

14. Apakah Perusahaan memberi kesempatan untuk meningkatkan Prestasi kerja:
    a. Sangat memberikan

b. Memberikan
c. Kadang-kadang
d. Kurang memberikan
e. Tidak pernah memberikan

b. Tentang Kesempatan Berkreatifitas.

15. Apakah Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan:
    a. Sangat memberikan
    b. Memberikan
    c. Kadang-kadang
    d. Kurang memberikan
    e. Tidak pernah memberikan

c. Tentang Pertumbuhan dan Perkembangan Diri.

16. Apakah perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri:
    a. Sangat memberikan
    b. Memberikan
    c. Kadang-kadang
    d. Kurang memberikan
    e. Tidak pernah memberikan

III. Pertanyaan untuk Prestasi Kerja (Y).

1. Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab?
    a. Sangat sesuai
    b. Sesuai
    c. Sedang
    d. Tidak sesuai
    e. Sangat tidak sesuai

2. Memiliki pengalaman kerja dalam bidang yang ditekuni:
    a. Sangat setuju
    b. Tidak setuju
    c. Netral
    d. Setuju
    e. Sangat tidak setuju

3. Apakah anda memberikan ide atau gagasan untuk perbaikan system kerja agar lebih efektif dan efisien?
    a. Sangat memberikan
    b. Memberikan
    c. Biasa-biasa saja
    d. Kurang memberikan
    e. Tidak pernah memberikan

4. Apakah anda memberikan kemampuan anda untuk mencari suatu cara yang berfungsi untuk meningkatkan mutu produk?
    a. Sangat memberikan
    b. Memberikan
    c. Biasa-biasa saja
    d. Kurang memberikan
    e. Tidak pernah memberikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

Lampiran 3

Variabel 1

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1total
1	4	3	2	4	13
2	2	3	3	4	12
3	5	4	3	5	17
4	5	4	3	5	17
5	5	5	4	5	19
6	4	4	4	5	17
7	5	5	4	5	19
8	5	4	4	5	18
9	4	3	5	4	16
10	4	4	4	3	15
11	3	3	2	3	11
12	3	3	3	4	13
13	4	4	5	5	18
14	5	4	3	4	16
15	4	4	4	5	17
16	4	4	3	4	15
17	5	4	3	5	17
18	4	4	4	5	17
19	4	3	3	5	15
20	5	3	4	4	16
21	4	3	4	3	14
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	12
24	5	4	4	5	18
25	3	3	4	3	13
26	3	3	4	5	15
27	4	2	3	3	12
28	4	4	4	5	17
29	4	4	3	4	15
30	4	4	3	5	16
31	3	3	4	3	13
32	4	4	4	3	15
33	4	4	3	4	15
34	4	4	5	5	18
35	5	5	4	5	19
36	4	4	4	5	17
37	4	4	3	5	16
38	4	4	4	3	15
39	4	4	4	5	17
40	2	3	4	5	14
41	3	3	4	5	15
41	3	3	4	5	13
43	4	4	3	5	16

44	5	5	4	5	19
45	4	3	4	5	16
46	4	4	3	5	16
47	4	5	4	5	18
48	4	4	3	5	16
49	4	4	4	3	15
50	4	4	3	5	16
51	4	3	3	4	14

Variabel X2

	X2.1	X2.2	Xtotal
1	5	4	9
2	2	2	4
3	3	2	5
4	3	2	5
5	3	2	5
6	4	3	7
7	3	2	5
8	5	5	10
9	3	3	6
10	4	3	7
11	5	4	9
12	3	2	5
13	2	2	4
14	5	4	9
15	3	3	6
16	2	2	4
17	3	2	5
18	5	4	9
19	3	3	6
20	3	2	5
21	4	3	7
22	3	2	5
23	3	2	5
24	2	2	4
25	3	3	6
26	3	2	5
27	3	2	5
28	4	3	7
29	3	3	6
30	4	4	8
31	3	3	6
32	4	3	7
33	2	2	4
34	5	4	9
35	5	4	9
36	3	3	6

37	5	3	8
38	4	3	7
39	4	4	8
40	3	2	5
41	4	3	7
42	3	3	6
43	5	4	9
44	3	2	5
45	5	5	10
46	4	3	17
47	4	3	7
48	5	3	8
49	4	3	7
50	3	3	6
51	3	2	5

Variabel X3

	X3.1	X3.2	X3.3	X3total
1	3	3	4	10
2	5	5	4	14
3	5	5	4	14
4	3	3	4	10
5	5	5	5	15
6	3	4	3	10
7	5	5	4	14
8	5	5	4	14
9	5	4	5	14
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	3	3	5	11
13	5	3	4	12
14	3	3	5	11
15	4	3	4	11
16	3	4	5	12
17	3	5	4	12
18	5	4	4	13
19	4	3	5	12
20	5	5	5	15
21	5	3	4	12
22	5	5	5	15
23	3	4	4	11
24	5	4	4	13
25	4	3	4	11
26	4	3	5	12
27	5	4	4	13
28	5	5	5	15
29	3	3	4	10

30	4	5	4	13
31	5	5	5	15
32	5	3	5	13
33	3	4	5	12
34	4	4	5	13
35	5	5	5	15
36	5	5	5	15
37	4	4	3	11
38	4	4	5	13
39	5	5	5	15
40	3	3	4	10
41	5	5	5	15
42	4	4	5	13
43	5	5	5	15
44	4	4	3	11
45	5	5	5	15
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	4	4	5	13
49	4	4	5	13
50	5	4	5	14
51	4	4	5	13

Variabel X4

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4 total
1	3	4	4	4	15
2	3	3	2	1	9
3	5	5	5	4	19
4	5	4	4	1	14
5	2	2	4	2	10
6	3	3	4	4	14
7	5	4	4	4	17
8	3	4	4	4	15
9	4	4	4	2	14
10	4	4	4	3	15
11	4	4	4	4	16
12	3	3	4	3	13
13	2	2	4	4	12
14	3	3	4	2	12
15	4	4	3	1	12
16	5	5	4	4	18
17	3	3	3	2	8
18	4	4	4	5	17
19	4	4	4	5	17

20	3	4	4	5	16
21	3	3	3	1	10
22	3	4	4	5	16
23	4	4	4	5	17
24	3	3	4	5	15
25	3	2	4	2	11
26	2	4	4	4	14
27	2	4	2	1	9
28	4	4	4	4	16
29	3	3	3	1	10
30	5	5	4	4	18
31	3	3	3	3	12
32	4	5	5	5	19
33	4	5	4	4	17
34	2	3	3	3	11
35	5	5	5	5	20
36	4	4	3	4	15
37	3	4	3	4	14
38	4	5	3	4	16
39	3	4	3	1	11
40	4	5	3	5	17
41	4	4	4	4	16
42	5	5	5	4	19
43	5	5	5	4	19
44	5	4	4	5	18
45	2	4	4	5	15
46	5	3	2	3	13
47	3	4	4	4	15
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	2	3	2	4	11
51	3	4	3	4	14

Variabel X5

	X5.1	X5.2	X5.3	X5total
1	3	2	4	9
2	3	1	2	6
3	4	2	4	10
4	1	1	2	4
5	4	2	3	9
6	5	2	2	9
7	3	2	4	9
8	4	2	4	10
9	5	3	4	12
10	3	2	4	9
11	4	4	5	13

12	1	1	3	5
13	4	2	4	10
14	4	3	4	11
15	3	1	3	7
16	2	1	3	6
17	5	4	4	13
18	3	2	4	9
19	4	1	3	8
20	5	5	5	15
21	2	1	3	6
22	5	5	5	15
23	3	2	4	9
24	5	4	4	13
25	5	4	5	14
26	5	3	5	13
27	3	1	2	6
28	4	2	5	11
29	3	1	4	8
30	4	2	5	11
31	4	2	5	11
32	4	3	5	12
33	4	3	5	12
34	2	2	5	9
35	5	3	5	13
36	3	2	4	9
37	4	2	4	10
38	5	3	5	13
39	3	1	2	6
40	5	3	5	13
41	4	2	4	10
42	4	3	5	12
43	3	1	4	8
44	4	3	5	12
45	3	2	4	9
46	4	2	4	10
47	4	2	4	10
48	5	3	5	13
49	4	2	4	10
50	3	2	4	9
51	3	1	4	8

Variabel Y

	Y1	Y2	Y3	Y4	Ytotal
1	1	4	4	1	10
2	3	4	4	3	14
3	2	1	2	4	9
4	4	5	4	4	17
5	4	2	3	3	12
6	2	3	5	4	14
7	4	4	3	3	14
8	2	4	4	4	14
9	4	3	4	4	15
10	3	4	1	3	11
11	3	3	3	4	13
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	5	4	4	17
15	3	4	2	3	12
16	5	2	3	3	13
17	3	3	2	2	10
18	4	2	3	4	13
19	4	4	3	3	14
20	4	4	4	4	16
21	5	3	2	3	13
22	3	4	3	1	11
23	5	4	4	4	17
24	3	3	3	4	13
25	4	4	2	3	13
26	5	2	3	4	14
27	4	4	3	3	14
28	4	5	5	5	19
29	3	4	4	2	13
30	4	4	4	4	16
31	5	4	3	3	15
32	4	4	3	4	15
33	3	4	4	4	15
34	5	5	4	4	18
35	4	4	4	4	16
36	3	4	1	3	11
37	4	4	4	4	16
38	4	4	2	3	13
39	3	3	3	2	11
40	4	5	4	3	16
41	4	5	5	4	18
42	5	4	3	3	15
43	1	4	3	3	11
44	4	4	3	2	13

45	4	5	4	4	17
46	2	4	1	3	10
47	3	4	3	4	14
48	3	4	3	4	14
49	4	5	5	4	18
50	2	4	3	4	13
51	4	4	3	3	14

TOTAL

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
1	13	9	10	15	9	10
2	12	4	14	9	6	14
3	17	5	14	19	10	9
4	17	5	10	14	4	17
5	19	5	15	10	9	12
6	17	7	10	14	9	14
7	19	5	14	17	9	14
8	18	10	14	15	10	14
9	16	6	14	14	12	15
10	15	7	15	15	9	11
11	11	9	15	16	13	13
12	13	5	11	13	5	16
13	18	4	12	12	10	16
14	16	9	11	12	11	17
15	17	6	11	12	7	12
16	15	4	12	18	6	13
17	17	5	12	8	13	10
18	17	9	13	17	9	13
19	15	6	12	17	8	14
20	16	5	15	16	15	16
21	14	7	12	10	6	13
22	16	5	15	16	15	11
23	12	5	11	17	9	17
24	18	4	13	15	13	13
25	13	6	11	11	14	13
26	15	5	12	14	13	14
27	12	5	13	9	6	14
28	17	7	15	16	11	19
29	15	6	10	10	8	13
30	16	8	13	18	11	16
31	13	6	15	12	11	15
32	15	7	13	19	12	15
33	15	4	12	17	12	15
34	18	9	13	11	9	18
35	19	9	15	20	13	16
36	17	6	15	15	9	11
37	16	8	11	14	10	16

38	15	7	13	16	13	13
39	17	8	15	11	6	11
40	14	5	10	17	13	16
41	15	7	15	16	10	18
42	13	6	13	19	12	15
	X1	X2	X3	X4	X5	Y
43	16	9	15	19	8	11
44	19	5	11	18	12	13
45	16	10	15	15	9	17
46	16	7	15	13	10	10
47	18	7	15	15	10	14
48	16	8	13	16	13	14
49	15	7	13	16	10	18
50	16	6	14	11	9	13
51	14	5	13	14	8	14

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

Lampiran 4

Frequency Table

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.9	3.9	3.9
	3.00	7	13.7	13.7	17.6
	4.00	31	60.8	60.8	78.4
	5.00	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	16	31.4	31.4	33.3
	4.00	29	56.9	56.9	90.2
	5.00	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.9	3.9	3.9
	3.00	18	35.3	35.3	39.2
	4.00	28	54.9	54.9	94.1
	5.00	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	17.6	17.6	17.6
	4.00	12	23.5	23.5	41.2
	5.00	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

pem. keb.fisik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.75	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	2	3.9	3.9	5.9
	3.25	4	7.8	7.8	13.7
	3.50	3	5.9	5.9	19.6
	3.75	11	21.6	21.6	41.2
	4.00	12	23.5	23.5	64.7
	4.25	9	17.6	17.6	82.4
	4.50	5	9.8	9.8	92.2
	4.75	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.8	9.8	9.8
	3.00	23	45.1	45.1	54.9
	4.00	12	23.5	23.5	78.4
	5.00	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	19	37.3	37.3	37.3
	3.00	21	41.2	41.2	78.4
	4.00	9	17.6	17.6	96.1
	5.00	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

pem.keb rasa aman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.8	9.8	9.8
	2.50	14	27.5	27.5	37.3
	3.00	9	17.6	17.6	54.9
	3.50	10	19.6	19.6	74.5
	4.00	4	7.8	7.8	82.4
	4.50	7	13.7	13.7	96.1
	5.00	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	21.6	21.6	21.6
	4.00	13	25.5	25.5	47.1
	5.00	27	52.9	52.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	25.5	25.5	25.5
	4.00	17	33.3	33.3	58.8
	5.00	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.9	5.9	5.9
	4.00	18	35.3	35.3	41.2
	5.00	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

pem.keb sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.33	5	9.8	9.8	9.8
	3.67	7	13.7	13.7	23.5
	4.00	7	13.7	13.7	37.3
	4.33	11	21.6	21.6	58.8
	4.67	6	11.8	11.8	70.6
	5.00	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.7	13.7	13.7
	3.00	18	35.3	35.3	49.0
	4.00	16	31.4	31.4	80.4
	5.00	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.9	5.9	5.9
	3.00	12	23.5	23.5	29.4
	4.00	26	51.0	51.0	80.4
	5.00	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.8	7.8	7.8
	3.00	12	23.5	23.5	31.4
	4.00	30	58.8	58.8	90.2
	5.00	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	13.7	13.7	13.7
	2.00	5	9.8	9.8	23.5
	3.00	5	9.8	9.8	33.3
	4.00	23	45.1	45.1	78.4
	5.00	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

pem. keb penghargaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.25	2	3.9	3.9	3.9
	2.50	3	5.9	5.9	9.8
	2.75	5	9.8	9.8	19.6
	3.00	4	7.8	7.8	27.5
	3.25	2	3.9	3.9	31.4
	3.50	6	11.8	11.8	43.1
	3.75	7	13.7	13.7	56.9
	4.00	8	15.7	15.7	72.5
	4.25	6	11.8	11.8	84.3
	4.50	3	5.9	5.9	90.2
	4.75	4	7.8	7.8	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x51

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	3	5.9	5.9	9.8
	3.00	15	29.4	29.4	39.2
	4.00	19	37.3	37.3	76.5
	5.00	12	23.5	23.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x52

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	23.5	23.5	23.5
	2.00	22	43.1	43.1	66.7
	3.00	11	21.6	21.6	88.2
	4.00	4	7.8	7.8	96.1
	5.00	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x53

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.8	9.8	9.8
	3.00	6	11.8	11.8	21.6
	4.00	23	45.1	45.1	66.7
	5.00	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

pem. keb. aktualisasi diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.33	1	2.0	2.0	2.0
	1.67	1	2.0	2.0	3.9
	2.00	5	9.8	9.8	13.7
	2.33	1	2.0	2.0	15.7
	2.67	4	7.8	7.8	23.5
	3.00	11	21.6	21.6	45.1
	3.33	8	15.7	15.7	60.8
	3.67	4	7.8	7.8	68.6
	4.00	5	9.8	9.8	78.4
	4.33	8	15.7	15.7	94.1
	4.67	1	2.0	2.0	96.1
	5.00	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	5	9.8	9.8	13.7
	3.00	13	25.5	25.5	39.2
	4.00	24	47.1	47.1	86.3
	5.00	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	4	7.8	7.8	9.8
	3.00	7	13.7	13.7	23.5
	4.00	31	60.8	60.8	84.3
	5.00	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.9	5.9	5.9
	2.00	6	11.8	11.8	17.6
	3.00	20	39.2	39.2	56.9
	4.00	18	35.3	35.3	92.2
	5.00	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	4	7.8	7.8	11.8
	3.00	18	35.3	35.3	47.1
	4.00	26	51.0	51.0	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

prestasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.25	1	2.0	2.0	2.0
	2.50	3	5.9	5.9	7.8
	2.75	5	9.8	9.8	17.6
	3.00	2	3.9	3.9	21.6
	3.25	10	19.6	19.6	41.2
	3.50	10	19.6	19.6	60.8
	3.75	5	9.8	9.8	70.6
	4.00	7	13.7	13.7	84.3
	4.25	4	7.8	7.8	92.2
	4.50	3	5.9	5.9	98.0
	4.75	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
prestasi kerja	3.6664	.35490	51
pem. keb.fisik	3.9461	.47253	51
pem.keb rasa aman	3.2255	.85037	51
pem.keb sosial	4.3333	.56960	51
pem. keb penghargaan	3.6569	.72277	51
pem. keb. aktualisasi diri	3.3268	.86792	51

Correlations

		prestasi kerja	pem. keb.fisik	pem.keb rasa aman	pem.keb sosial	pe pen
Pearson Correlation	prestasi kerja	1.000	.397	.558	.467	
	pem. keb.fisik	.397	1.000	.062	.142	
	pem.keb rasa aman	.558	.062	1.000	.213	
	pem.keb sosial	.467	.142	.213	1.000	
	pem. keb penghargaan	.650	.208	.141	.130	
	pem. keb. aktualisasi diri	.620	.097	.034	.175	
Sig. (1-tailed)	prestasi kerja	.	.002	.000	.000	
	pem. keb.fisik	.002	.	.333	.159	
	pem.keb rasa aman	.000	.333	.	.066	
	pem.keb sosial	.000	.159	.066	.	
	pem. keb penghargaan	.000	.071	.163	.182	
	pem. keb. aktualisasi diri	.000	.250	.407	.109	
N	prestasi kerja	51	51	51	51	
	pem. keb.fisik	51	51	51	51	
	pem.keb rasa aman	51	51	51	51	
	pem.keb sosial	51	51	51	51	
	pem. keb penghargaan	51	51	51	51	
	pem. keb. aktualisasi diri	51	51	51	51	

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pem. keb. aktualisasi diri, pem. keb rasa aman, pem. keb. fisik, pem. keb sosial, pem. keb penghargaan[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.963[a]	.926	.918	.10148	.926	113.304	5	45	.000	2.112

a. Predictors: (Constant), pem. keb. aktualisasi diri, pem.keb rasa aman, pem. keb.fisik, pem.keb sosial, pem. keb penghargaan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.834	5	1.167	113.304	.000[a]
	Residual	.463	45	.010		
	Total	6.298	50			

a. Predictors: (Constant), pem. keb. aktualisasi diri, pem.keb rasa aman, pem. keb. fisik, pem.keb sosial, pem. keb penghargaan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.607	.160		3.787	.000					
	pem. keb.fisik	.167	.031	.222	5.333	.000	.397	.622	.216	.943	1.061
	pem.keb rasa aman	.180	.017	.431	10.337	.000	.558	.839	.418	.939	1.065
	pem.keb sosial	.139	.026	.223	5.277	.000	.467	.618	.213	.913	1.096
	pem. keb penghargaan	.179	.022	.365	8.205	.000	.650	.774	.332	.825	1.212
	pem. keb. aktualisasi diri	.169	.018	.413	9.426	.000	.620	.815	.381	.851	1.175

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	pem. keb.fisik	pem.keb rasa aman	pem.keb sosial	pem. keb penghargaan	pem. keb. aktualisasi diri
1	1	5.856	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.062	9.681	.00	.00	.53	.00	.02	.35
	3	.038	12.415	.02	.06	.43	.03	.01	.52
	4	.025	15.171	.01	.01	.01	.07	.91	.10
	5	.013	21.544	.01	.44	.02	.65	.05	.02
	6	.006	32.161	.96	.49	.01	.24	.01	.00

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8580	4.5336	3.6664	.34159	51
Std. Predicted Value	-2.367	2.539	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.018	.052	.034	.008	51
Adjusted Predicted Value	2.8446	4.5211	3.6673	.34316	51
Residual	-.21315	.21622	.00000	.09627	51
Std. Residual	-2.100	2.131	.000	.949	51
Stud. Residual	-2.336	2.189	-.004	1.009	51
Deleted Residual	-.26374	.22830	-.00094	.10918	51
Stud. Deleted Residual	-2.465	2.290	-.006	1.030	51
Mahal. Distance	.604	12.182	4.902	2.663	51
Cook's Distance	.000	.216	.023	.036	51
Centered Leverage Value	.012	.244	.098	.053	51

a. Dependent Variable: prestasi kerja

X1

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x11	4.0000	.72111	51
x12	3.7451	.65858	51
x13	3.6275	.66214	51
x14	4.4118	.77914	51
pem. keb.fisik	3.9461	.47253	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	15.7304	3.702	.490	.	.720
x12	15.9853	3.506	.666	.	.653
x13	16.1029	4.525	.219	.	.808
x14	15.3186	3.663	.440	.	.745
pem. keb.fisik	15.7843	3.573	1.000	.	.587

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.752	.788	5

X2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x21	3.5686	.94350	51
x22	2.8824	.84017	51
pem.keb rasa aman	3.2255	.85037	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	6.1078	2.783	.901	.	.973
x22	6.7941	3.152	.889	.	.976
pem.keb rasa aman	6.4510	2.893	1.000	.	.896

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.965	.967	3

X3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x31	4.3137	.81216	51
x32	4.1569	.80926	51
x33	4.5294	.61165	51
pem.keb sosial	4.3333	.56960	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	13.0196	2.757	.658	.	.764
x32	13.1765	2.806	.638	.	.774
x33	12.8039	3.912	.374	.	.872
pem.keb sosial	13.0000	2.920	1.000	.	.633

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.816	.831	4

X4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x41	3.5686	.96447	51
x42	3.8431	.80926	51
x43	3.7059	.75615	51
x44	3.5098	1.31716	51
pem. keb penghargaan	3.6569	.72277	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x41	14.7157	9.000	.541	.	.817
x42	14.4412	9.114	.674	.	.783
x43	14.5784	9.711	.589	.	.806
x44	14.7745	7.411	.546	.	.851
pem. keb penghargaan	14.6275	8.358	1.000	.	.713

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.861	5

X5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x51	3.7059	1.02556	51
x52	2.2549	1.03621	51
x53	4.0196	.92715	51
pem. keb. aktualisasi diri	3.3268	.86792	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x51	9.6013	6.933	.753	.	.919
x52	11.0523	6.499	.848	.	.885
x53	9.2876	7.631	.695	.	.934
pem. keb. aktualisasi diri	9.9804	6.780	1.000	.	.840

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.924	4

Y

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y11	3.5686	.98499	51
y12	3.8039	.87223	51
y13	3.2745	.98140	51
y14	3.3922	.82652	51
prestasi kerja	3.5098	.58941	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y11	13.9804	6.212	.306	.	.742
y12	13.7451	6.426	.339	.	.718
y13	14.2745	5.326	.529	.	.642
y14	14.1569	6.257	.422	.	.685
prestasi kerja	14.0392	5.558	1.000	.	.523

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.714	.759	5

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN