

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik)**

S K R I P S I

O l e h

ALIF BAHRUL WALID

NIM : 03220067



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

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik)**

S K R I P S I

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

O l e h

**ALIF BAHRUL WALID
NIM : 03220067**



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

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik)**

S K R I P S I

O l e h

ALIF BAHRUL WALID

NIM : 03220067

Telah Disetujui 12 April 2008

Dosen Pembimbing

Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP. 150327244

Mengetahui :

D e k a n,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA

NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik)

SKRIPSI

Oleh

ALIF BAHRUL WALID

NIM : 03220067

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 8 April 2008

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua

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

NIP. 150284096

:()

2. Sekretaris / Pembimbing

Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP. 150327244

:()

3. Penguji Utama

Dr. Nur Asnawi, M.Ag

NIP. 150295491

:()

Disahkan Oleh:

D e k a n,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA

NIP. 150231828

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Alif Bahrul Walid

NIM : 03220067

Alamat : Dusun Gayam RW01/RT01 Desa Payaman Kecamatan
Solokuro Kabupaten Lamongan

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

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik)

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

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada " klaim " dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab 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, 29 Maret 2008
Hormat saya,

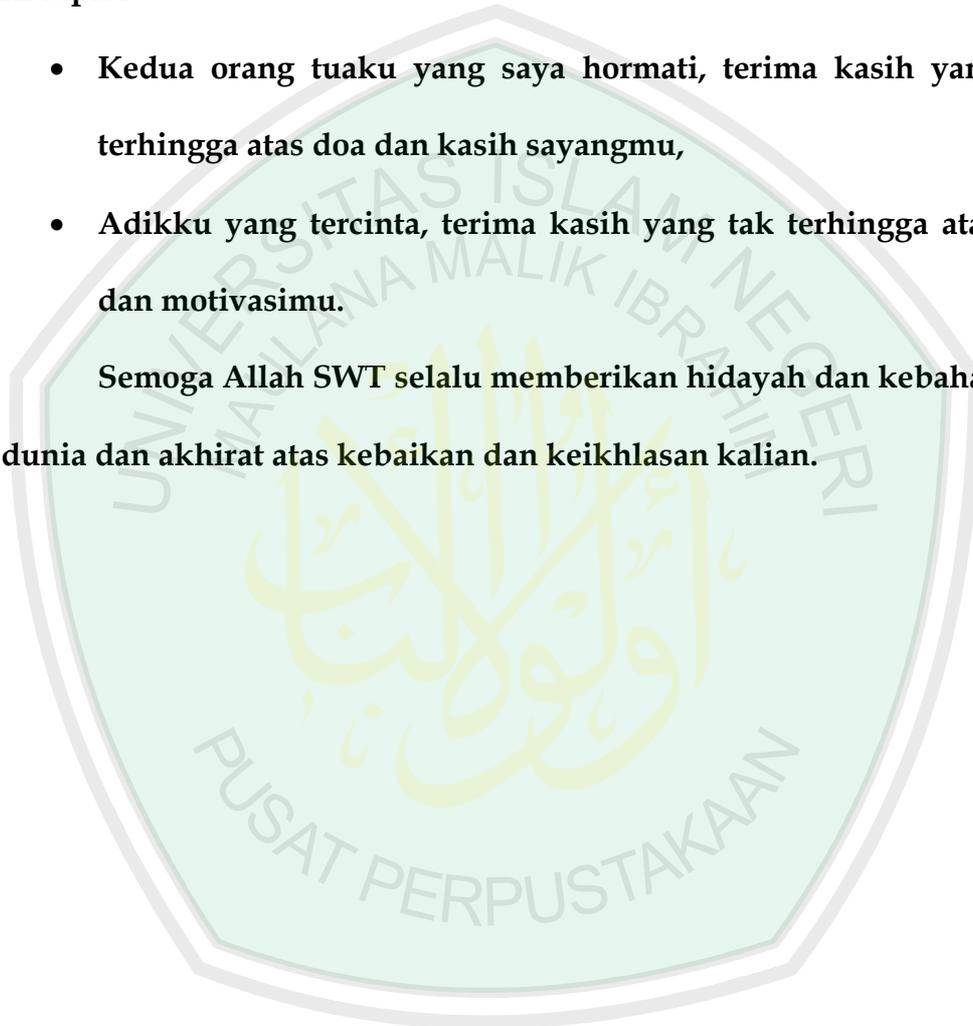
Alif Bahrul Walid
NIM. 03220067

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini untuk mereka yang spesial dalam hidupku:

- Kedua orang tuaku yang saya hormati, terima kasih yang tak terhingga atas doa dan kasih sayangmu,
- Adikku yang tercinta, terima kasih yang tak terhingga atas doa dan motivasimu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan kebahagiaan dunia dan akhirat atas kebaikan dan keikhlasan kalian.



MOTTO

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ﴿٢٠٠﴾ وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى

اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَلِغُ أَمْرِهِ ﴿٢٠١﴾ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ﴿٢٠٢﴾

Artinya: "Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan Mengadakan baginya jalan keluar. Dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. dan Barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah Mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu".

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ﴿٢٠٣﴾

وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢٠٤﴾

Artinya: "Dan tolong - menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong - menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran, dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya". (Al-Quran Al-Karim Surat Al-Maidah Ayat : 2)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik)** ini dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam penulis tujukan kepada suri tauladan kita baginda Nabi Muhammad saw yang telah memberikan pencerahan kepada kita dengan agama *rahmatan lil 'alamin* agama Islam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, namun penulis berharap dapat menjelaskan sedikit gambaran dari pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
3. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan motivasi dan arahan dalam pengerjaan skripsi.
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, yang telah memberikan ilmu dan pelayanannya selama kuliah.

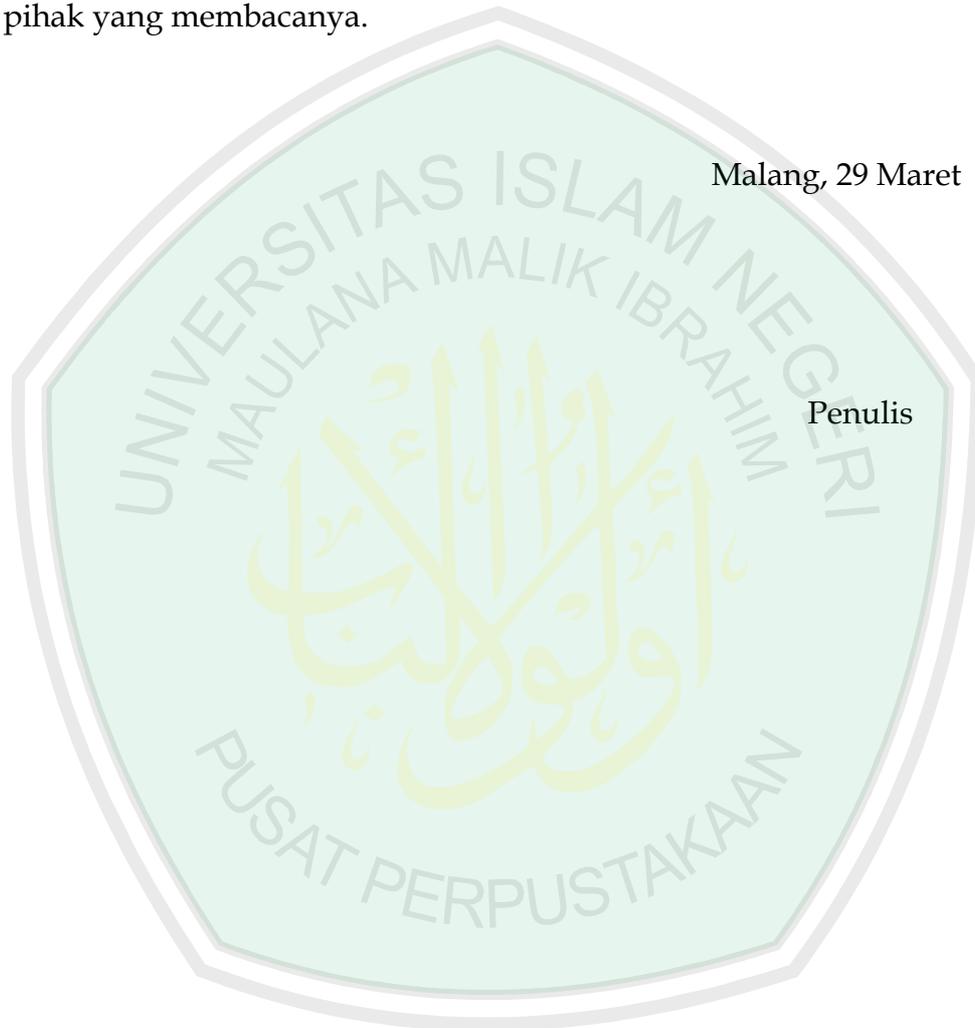
5. Yang selalu penulis hormati dan taati kedua orang tua tercinta, yang telah memberikan kasih sayang yang ikhlas dan terus-menerus yang tidak dapat di nilai dengan apa pun. Dan semua keluarga, terutama kakek dan nenek serta kakakku semua yang telah mendoakan aku.
6. Pimpinan Perusahaan PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik, terima kasih atas semua bantuan dan kerja samanya
7. Ibu Dyah Setyowati selaku Kabag SDM PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik beserta karyawannya yang telah mengizinkan dan membantu dalam pengerjaan skripsi.
8. Bapak Dr. Nur Ali, M.pd dan Miftahul Huda, SH., M.Hi yang selalu memotivasi dan mengarahkan selama kuliah ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
9. Teman-teman Ekonomi angkatan 2003, khususnya Manajemen kelas B semoga kita menjadi sarjana yang benar-benar *Ulul Albab*.
10. Teman seperjuanganku Muhammad Afifuddin, Agus Prayanto, Achmat Shonhaji, dan Singgih Suprayogi, yang telah mewarnai hidupku dengan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat, semoga persahabatan kita abadi dan diridloi Allah SWT serta kesuksesan selalu menyertai kita.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini, semoga amal ibadah kalian diterima oleh Allah SWT.

Karena keterbatasan penulis, skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka saran dan kritik sangat dibutuhkan demi penyempurnaannya.

Akhirnya, semoga skripsi sederhana ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, 29 Maret 2008

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAKS	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Batasan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Kajian Teoritis	16
1. Pengertian Motivasi.....	16
2. Teori Motivasi	17
3. Prinsip-Prinsip Motivasi	29
4. Tujuan Pemberian Motivasi.....	32

5. Motivasi dalam Persektif Islam.....	34
6. Pengertian Kinerja.....	39
7. Pengukuran Kinerja.....	40
8. Metode Evaluasi Kinerja.....	43
9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	45
10. Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	46
11. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	48
C. Kerangka Berfikir	51
D. Hipotesis	53
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	56
A. Lokasi Penelitian	56
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel	57
D. Data dan Sumber Data	61
E. Teknik Pengumpulan Data	62
F. Skala Pengukuran Data	63
G. Definisi Operasional	64
H. Metode Analisis Data	77
BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	85
A. Paparan Data Hasil Penelitian	85
1. Sejarah singkat PT. Polowijo Gosari	85
2. Struktur Organisasi PT. Polowijo Gosari	87
3. Organisasi dan Personalia.....	93
4. Produksi, Hasil Produksi dan Proses Produksi.....	96

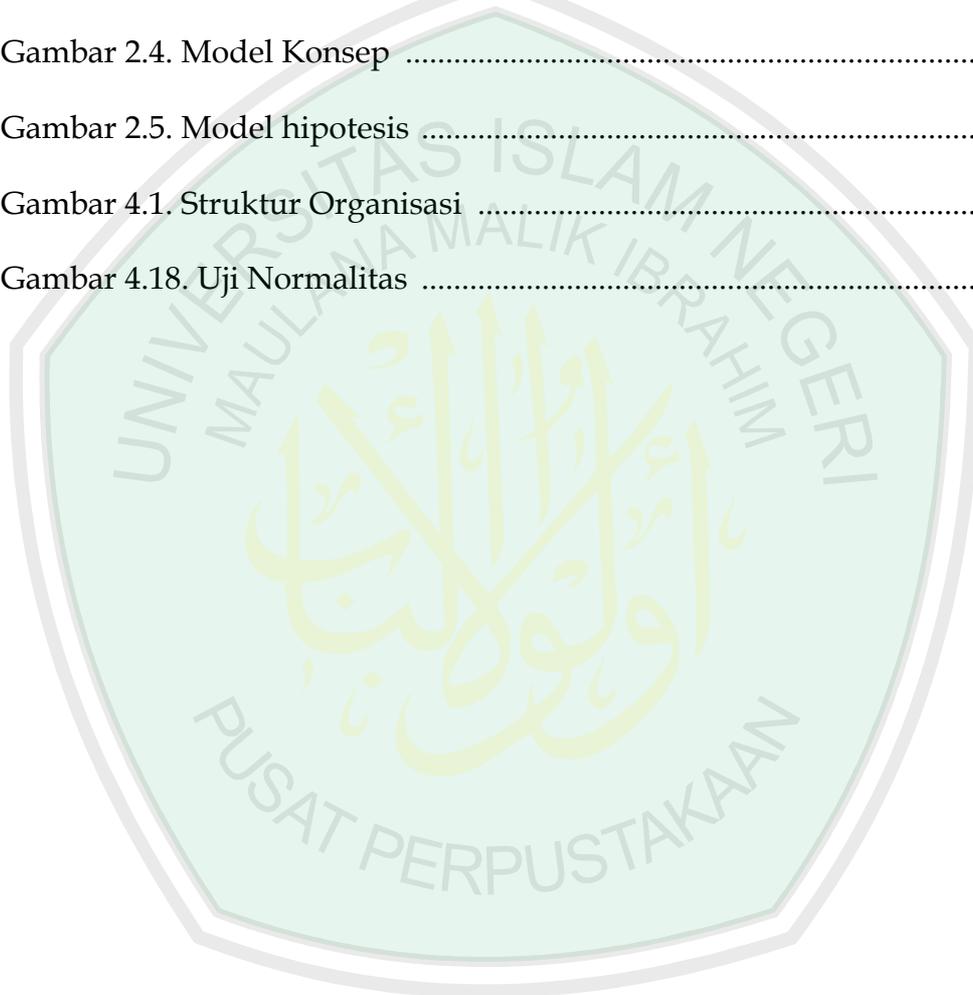
B. Pembahasan Data Hasil Penelitian	102
1. Gambaran Karakteristik Responden	102
2. Deskripsi Jawaban Responden	106
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	119
4. Uji Asumsi Klasik	122
5. Uji Regresi Linier Ganda	127
C. Pembahasab Hasil Penelitian	131
1. Analisis Hasil Penelitian Secara Simultan	131
2. Analisis Hasil Penelitian Secara Parsial	135
3. Analisis Variabel Dominan	149
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	150
A. Kesimpulan	150
B. Saran	151
C. Keterbatasan Penelitian.....	152
DAFTAR PUSTAKA	153
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang	11
Tabel 3.1. Hasil pembagian sampel	60
Tabel 3.2. Variabel, Indikator dan Item	73
Tabel 4.2. Jumlah Tenaga kerja	94
Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	102
Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan usia	103
Tabel 4.5. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	104
Tabel 4.6. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja	105
Tabel 4.7 Deskripsi jawaban responden variabel pengakuan (X1)	106
Tabel 4.8. Deskripsi jawaban responden variabel tanggungjawab (X2) ..	108
Tabel 4.9. Deskripsi jawaban responden variabel prestasi (X3)	111
Tabel 4.10. Deskripsi jawaban responden variabel pekerjaan (X4)	113
Tabel 4.11. Deskripsi jawaban responden variabel pengembangan(X5) .	115
Tabel 4.12. Deskripsi jawaban responden variabel kinerja karyawan(Y)	117
Tabel 4.13. Uji Validitas	120
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas	122
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinieritas	123
Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	124
Tabel 4.17. Hasil Uji Autokorelasi	125
Tabel 4.18. Hasil Uji Linieritas.....	127
Tabel 4.20. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Gaya teori hirarki kebutuhan maslow	17
Gambar 2.3. Model kerangka berfikir	51
Gambar 2.4. Model Konsep	53
Gambar 2.5. Model hipotesis	54
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	87
Gambar 4.18. Uji Normalitas	126



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Frekuensi responden

Lampiran 2 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3 : Uji Asumsi Klasik

Lampiran 4 : Uji regresi linier berganda

Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian



ABSTRAK

Walid, Alif Bahrul. 2008, SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik")

Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Faktor Motivasi, Kinerja Karyawan.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu faktor agar kinerja kerja meningkat diperlukan pimpinan yang dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh faktor motivasi yang meliputi pengakuan, tanggungjawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik dan untuk menguji faktor motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik. Adapun manfaat penelitian ini khususnya bagi perusahaan adalah sebagai masukan tentang faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk memotivasi karyawan.

Pengujian ini dilakukan menggunakan regresi berganda yang terdiri dari uji F (uji simultan) dan uji t (uji parsial), dengan mempertimbangkan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, heterokedastisitas, autokorelasi, normalitas dan linieritas.

Dari hasil ujian koefisien regresi secara simultan (uji F) didapatkan F hitung adalah 59,013 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi (0,000) lebih kecil dari (0,05), maka dapat dikatakan, pengakuan, tanggungjawab, prestasi, pekerjaan, dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t) didapatkan variabel pengakuan mempunyai signifikansi (0,045), tanggungjawab (0,004), prestasi (0,000), pekerjaan (0,003), dan pengembangan (0,001),

Dari semua variabel bebas yang terdiri dari pengakuan, tanggungjawab, prestasi, pekerjaan, dan pengembangan, diketahui bahwa semua variabel berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi < 0.05 .

Hasil pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t) diatas dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi yang memiliki pengaruh dominan

terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik dengan nilai t_{hitung} 10,508 dan signifikansi $0,000 < 0.05$.



ABSTRACT

Walid, Alif, Bahrul. 2008, THESIS. Title: The Influence of Motivation Factor toward Employees Performance at PT Polowijo Gosari Sekapuk Gresik

Advisor: Achmad Sani Supriyanto, SE.,M.Si

Key Word: Motivation Factor, Employees Performance

The use of effective labor is the key of the success of any company. Thus, a policy is required in using labors so they can work more productively based on the decided plan. One of the performance increasing factors is a leader who can motivate the employees.

The objective of the research to test the influence of motivation factor which covers confession, responsibility, achievement, work, and development, which simultaneously and partially influence the employees performance at PT Polowijo Gosari Sekapuk Gresik and to test the influence of motivation factor towards the employees performance at PT Polowijo Gosari Sekapuk Gresik. The significance of the research is to give inputs and advises to the company on the influence of the motivation factor towards employees performance. The research is also hoped to be used as considerations in determining policies to motivate labors.

The test is conducted by using dual regression that consists of F test (simultaneous test) and T test (partial test), as the consideration classical assumption test consisting of multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation, normality, linearity test.

The result of the coefficient of simultaneous regression show that $F_{\text{arithmetic}}$ is 59,013 with the significance 0,000. Due to the significance (0,000) is smaller than (0,05), therefore it means, confession, responsibility, achievement, work, and development simultaneously influence the employee's performance.

The result of coefficient of partial regression (t test) shows that the variable of confession has significance (0,045), responsibility (0,004), achievement (0,000), work (0,003), and development (0,001).

From all independent variables consisting of confession, responsible, achievement, work, and development, it is found that all variables partially and significantly influence the employee's performance with the significance $< 0,05$.

The result of the coefficient of partial regression above shows that the achievement variables have dominant influence towards employees performance at PT Polowijo Gosari Sekapuk Gresik with t_{value} 10,508 and significance $0,000 < 0,05$.

المستخلص

الوليد، أليف بحر، 2008 ، البحث الجامعي، موضوع: " أثر العوامل الدافعة إلى روح العمل للعمال في الشركة المحدودة Polowijo Gosari Sekapuk Gresik " المشرف: أحمد ثانی سوفرينطا الماجستير

الكلمات الرئيسية: العوامل الدافعة، روح العمل للعمال

إستعمال العمال (نقابة العمالية) الرائعة مفتاح من مفاتيح لنجاح الشركة. لذلك نحتاج الشركة الحكم في إستعمال العمال المذكور (الثابت). من عوامل لترقية الأعمال هي القيادة التي تُعطى الهمة ودفع لعمالها. كان هذا البحث يقصد لإختبار اثر عوامل همة، التي منها الإعتراف، مسؤولية، الإنجاز، العمل وتتميته مستمراً او قطعة، لها اثراً لأعمال عمال الشركة Polowijo Gosari Sekapuk Gresik. من منافع هذا البحث خصوصاً لشركة هي الإقتراح لعوامل همة على اعمال العمال، كي بهذا البحث ايضا نأخذ الميزان ليثبت اي لتقرير الحكم وهمة العمال.

أنّ هذا الاختبار معمل باستخدام الانحدار المتضاعف الذي يتركب من اختبار F (اختبار الانحدار) و اختبار t (اختبار الجزئي)، بنظر المفترض الكلاسيكيّ وهو متركب من اختبار multikolinieritas, heterokedastisitas, autokorelasi, normalitas, linieritas.

ونتيجة إختبار عوامل الإنحدار إرتداد إستمراريا (إختبار F) وجد أن F الحسبي يعنى 59,013 بدلالة 0,000. لأن دلالة (0,000) كانت صغرى من (0,05) فيقال، الإعتراف، مسؤولية، الإنجاز، العمل وتتميته مستمراً لها أثراً على أعمال العمال.

نتيجة إختبار عوامل الإنحدار إرتداد جزئيا (إختبار t) أنها موجودة الإعتراف له الدلالة (0,045)، مسؤولية (0,004)، الإنجاز (0,000)، العمل (0,003)، وتتميته (0,001).

من جميع تغير المستقل الذي يتركب من الإعتراف، مسؤولية، الإنجاز، العمل وتتميته نعرف أن كل التغير لها أثراً جزئيا كان ام دلالة على أعمال العمال بدلالة <0.05 .

نتيجة إختبار عوامل الإنحدار إرتداد جزئيا (إختبار t) كما يلي نأخذ التلخيص أن تغير لإنجاز الذى له اثرا مسيطرة على أعمال العمال في الشركة Polowijo Gosari Sekapuk Gresik بنتيجة t الحسبي 10,508 و دلالته $<0.05 < 0,000$.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan sistem teknologi sekarang ini banyak perusahaan yang menggunakan teknologi modern terutama pada bagian produksi, namun keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya mengandalkan kecanggihan teknologi saja, tapi juga faktor-faktor yang menangani teknologi tersebut karena pada akhirnya kualitas dari semua jasa dari aktivitas produksi sangat tergantung dari unsur manusia. Berbicara masalah perusahaan, tidak lepas dari orang yang menjalankan kegiatan perusahaan, yaitu adanya tenaga kerja. Faktor tenaga kerja atau disebut juga dengan karyawan, mempunyai peranan penting terhadap berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu faktor agar kinerja kerja meningkat diperlukan pimpinan yang dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan. Seorang manajer mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan manajemen dalam

menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada pengetahuan manager mengenai hakekat motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menumbuhkan dorongan bagi karyawan untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi.

Adapun yang dilakukan oleh seorang manager dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Kepuasan itu sendiri dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta meningkatkan kinerja kerjanya, yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Herzberg (Hasibuan, 2002 : 157) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu : pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factor*) yaitu berhubungan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kedua, faktor motivasi (*motivation factor*) yaitu: faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna

dalam melakukan pekerjaan". Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor *intrinsik* yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor *ekstrinsik* yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor *ekstrinsik* cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Sondang, 2002 : 107).

Menurut Herzberg faktor *hygienis/extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway &

Lodge, 1995 : 139). Sedangkan faktor *motivation* atau *intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi dari pada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*) Leidecker & Hall (dalam Timpe, 1999 : 13).

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg (Hasibuan 2002:108) adalah : pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi (*achievement*), pengembangan (*advancement*), pengakuan (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*).

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (Mangkunegara, 2000:68).

Menurut Mangkunegara (2002:50) "Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moh. As'ad (1995:76) "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu".

Kinerja pegawai merupakan kebutuhan bagi karyawan, hal ini sebagai mana pendapat Mc. Clelland (Stoner, 1986 : 14) yang menunjukkan bahwa motif yang kuat berkinerja pegawai untuk berhasil

atau unggul dalam situasi persaingan berhubungan dengan sejauh mana motivasi yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam penelitian Tutik Maffudloh (2002) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Nara Pidana Bagian Produksi, variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja adalah variabel kebutuhan aktualisasi diri hal itu dapat ditunjukkan dengan besarnya t hitung lebih besar dari t tabel. Sedangkan dalam penelitian Umi Rohmawatul (2002) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi yaitu kebutuhan fisiologis.

Melihat penelitian dan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melanjutkan kajian tentang motivasi dari prespektif yang berbeda dari yang telah diuraikan oleh Tutik Maffudloh dan Umi Rohmawatul karena keduanya menggunakan teori Maslow sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan teori Herzberg yaitu faktor motivasi dengan variabel Pengakuan (X_1), Tanggungjawab (X_2), Prestasi (X_3), Pekerjaan, (X_4) dan Pengembangan (X_5) terhadap kinerja karyawan dengan lokasi pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik dengan pertimbangan lokasi tersebut telah melakukan pemberian motivasi baik pemberian motivasi melalui pemenuhan kebutuhan dasar juga pemberian motivasi melalui pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja.

Untuk itu penulis mengambil judul penelitian “ Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik).



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka peneliti dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel faktor motivasi yang meliputi pengakuan ,tanggungjawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik?
2. Apakah variabel faktor motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik?
3. Diantara variabel faktor motivasi tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel faktor motivasi yang meliputi pengakuan, tanggungjawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel faktor motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik.

3. Untuk mengetahui variabel faktor motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik.

D. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan banyak teori-teori motivasi yang ada maka peneliti hanya membatasi pada masalah faktor motivasi teori Herzberg yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik.

E. Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan bagi perusahaan tentang faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk memotivasi karyawan.
2. Sebagai dasar bagi pihak lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya, sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan, sebagai bahan informasi bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Dalam penelitian Tutik Maffudloh (2002) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Nara Pidana Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Lembaga Pemasyarakatan Lowokwaru Malang)". Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh nilai t hitung dari variable kebutuhan fisiologis (X1) sebesar -0,361, kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2) sebesar -0,479, kebutuhan keamanan (X3) sebesar -0,203, kebutuhan penghargaan (X4) sebesar -1,250 dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) sebesar 4,142, sedangkan nilai t tabelnya sebesar 2,447. Dari situ dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja adalah variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5). Hal itu dapat ditunjukkan dengan besarnya t hitung (4,142) lebih besar dari t tabel (2,447).
2. Sedangkan dalam penelitian Umi Rohmawatul (2002) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi kasus Pada Pabrik Kompor Kupu Mas Merjosar Malang)". Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier

berganda diketahui nilai t hitung dari variabel kebutuhan fisiologis (X1) sebesar (0,7766), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2) sebesar (0,6276), kebutuhan sosial (X3) sebesar (0,5602), kebutuhan penghargaan (X4) sebesar (0,4863), dan kebutuhan aktualisasi (X5) sebesar (0,5639). Dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi yaitu kebutuhan fisiologis.

3. Mamik Mutammima (2006) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Ekasternal Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Koppontren Syarifuddin Di Lumajang (Studi Kasus Pada Koppontren Syarifuddin Di Lumajang)". Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh bahwa motivasi eksternal berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan karyawan dengan nilai F hitung sebesar 43.184 dengan koefisien determinasi (R^2) melalui prosentasi sebesar 91.3%, dan kelima Variabel Motivasi Eksternal yaitu : Kondisi kerja(X1) berpengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dengan nilai t hitung sebesar 6.381, untuk variabel gaji (X2) berpengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0.033 dan t hitung sebesar 2.351, untuk variabel perencanaan kerja (X3) berpengaruh dengan nilai signifikan 0,005 dengan nilai t hitung sebesar -3.273, untuk variabel intruksi kerja (X4) berpengaruh

dengan nilai signifikan sebesar 0.023 dengan nilai t hitung sebesar -2,536 dan variabel pengawasan (X5) berpengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dengan t hitung 4.365. Dalam penelitian ini dari variabel motivasi eksternal yang ada variabel instruksi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan kerja, hal itu nampak dari nilai koefisien beta terbesar yaitu sebesar 0,902. Untuk lebih jelasnya telah dirangkum dalam table berikut :

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan
antara penelitian terdahulu dengan sekarang

NAMA	JUDUL	METODE ANALISIS	HASIL PENELITIAN
Tutik Maffudlo h (2002).	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Nara Pidana Bagian Produksi (Studi Pada Lembaga Pemasyarakata	1. Analisis statistik diskriptif 2. Regresi linier berganda. Dengan Variabel: X1 Kebutuhan Fisiologis, X2 Kebutuhan	Dari variabel motivasi eksternal yang ada, variabel yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja adalah, variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya t hitung (4,142) lebih

	n Lowokwaru Malang).	Keamanan, X3 Kebutuhan Sosial, X4 Kebutuhan Penghargaan, X5 Kebutuhan Aktualisasi, Y1 Semangat Kerja.	besar dari t tabel (2,447).
Ummi Rachmawatul (2002).	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Kopor Kupu Mas Merjosari Malang.	1. Regresi linier sederhana. 2. Uji t dan Uji F. Dengan Variabel: X1 Kebutuhan Fisiologis, X2 Kebutuhan Keamanan, X3 Kebutuhan Sosial, X4 Kebutuhan	Dari variabel motivasi yang ada variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel Kebutuhan fisiologis (0,7766),kebutuhan keamanan dan keselamatan (0,6276), kebutuhan sosial (0,5602). Hal itu

		Penghargaan, X5 Kebutuhan Aktualisasi, Y1 Prestasi Kerja.	ditunjukkan dengan nilai koefisien regresinya lebih besar dari 0,5.
Mamik Mutammi ma (2006).	Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Kopontren Syarifuddin Di Lumajang.	1. Uji validitas dan reliabilitas. 3. Regresi linear berganda. Dengan Variabel: X1 Kondisi Kerja, X2 Gaji, X3 Perencanaan Kerja, X4 Instruksi Kerja , X5 Pengawasan, Y1 Kedisiplinan.	Dari nilai F_{Hitung} menunjukkan nilai sebesar 43,184 dengan koefisien determinan (R^2) melalui prosentase sebesar 91.3%, dari kelima variabel motivasi eksternal yaitu: Kondisi kerja(X1) berpengaruh dengan nilai signifikan 0,000 dan t_{Hitung} sebesar 6,381. untuk variabel gaji (X2) dengan nilai signifikan 0,003 dan t

			<p>Hitung sebesar 2,351 untuk variabel perencanaan kerja (X3) berpengaruh dengan nilai signifikan 0,005 dengan t_{Hitung} sebesar - 3,273 untuk variabel instruksi kerja (X4) berpengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,023 dengan t_{Hitung} - 2,536 dan variabel pengawasan (X5) berpengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dengan t_{Hitung} 4,365 .</p>
Alif Bahrul Walid (2008).	Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap	1. Uji validitas dan reliabilitas. 2. Uji asumsi klasik	

	Kinerja Karjawan (Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik).	3. Regresi linear berganda. Variabel: X1 Pengakuan, X2Tanggung jawab, X3 Prestasi, X4 Pekerjaan, X5 Pengembangan , Y1 Kinerja Karyawan.	
--	---	--	--

Dalam penelitian ini terdapat beberapa perbedaan, adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ini yaitu mengenai lokasi penelitian dan variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun persamaan-persamaan dari penelitian terdahulu yang mendukung penelitian sekarang antara lain : Sama-sama mengangkat topik mengenai pengaruh motivasi kerja karyawan.

B. Kajian Teoritis

1) Pengertian Motivasi

Motivasi sangat penting bagi karyawan, manajer, karena dengan motivasi yang tinggi maka pekerjaan dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal atau prestasi yang tinggi yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien.

Motivasi pada dasarnya adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Menurut Ernest (Mangkunegara, 2000: 94) pengertian motivasi adalah: "Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja".

Adapun motivasi menurut Mathis dan Jackson (2001:89), "Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia".

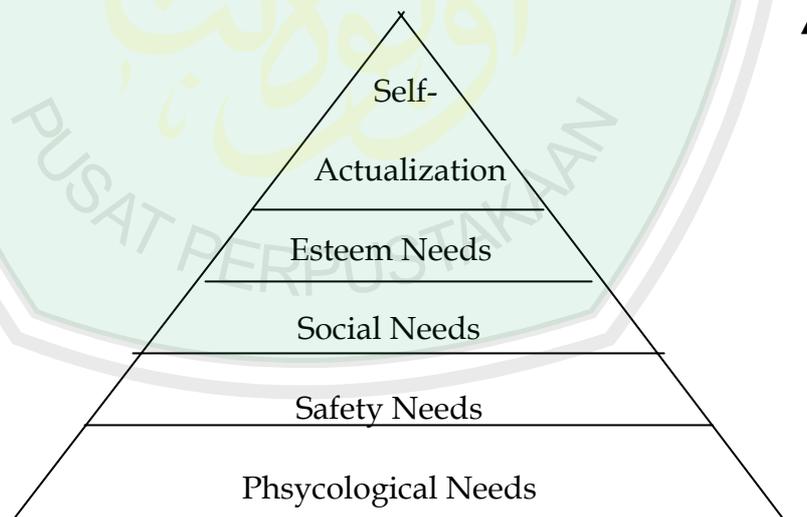
Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan melalui petunjuk-petunjuknya.

2) Teori Motivasi

a) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori dari pada Maslow lebih dikenal dengan teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Konsep teorinya menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah sebelumnya telah dipuaskan. Hirarki lima kebutuhan dasar manusia adalah :

Gambar 2.2
Teori hirarki kebutuhan maslow



Sumber: Mangkunegara, 2000 : 95

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai

kebutuhan yang paling dasar. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja secara giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang paling rendah.

2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan jiwa di tempat pekerjaan membutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang diberikan oleh manajer. Pentingnya memuaskan kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern, tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan menggunakan alat-alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi (astek) kepada para karyawan.

3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia yang hidup menyendiri. Karena manusia makhluk sosial sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari

empat kelompok, yaitu: kebutuhan perasaan diterima orang lain di lingkungan ia bekerja, kebutuhan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan serta kebutuhan akan perasaan ikut serta.

- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kebutuhan utama manusia berada pada tingkatan pertama yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan pertama ini terpenuhi barulah

menginjak pada kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi sampai pada akhirnya terpenuhi kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi sampai pada akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima. Kebutuhan-kebutuhan itu saling tergantung dan saling menopang, suatu kebutuhan yang lebih rendah tidak begitu saja hilang bila kebutuhan yang lebih tinggi muncul. Semua kebutuhan cenderung menjadi bagian kepuasan dalam setiap daerah. Bila pemenuhan-pemenuhan kebutuhan dalam setiap daerah telah terpenuhi maka kebutuhan yang telah terpenuhi tersebut masih akan mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya kecil (Mangkunegara, 2000 : 95).

b) Teori X Y Mc Gregor

Menurut Mc Gregor melakukan suatu pembahasan mengenai faktor motivasi yang efektif. Ia menyatakan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada teori dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori itu disebut teori X dan Y.

Asumsi teori X yaitu :

- 1) Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja, dan akan menghindarinya bila dapat.
- 2) Karena pada dasarnya pekerja tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman, dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

- 3) Rata-rata para pekerja lebih senang dibimbing berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, umumnya harus diawasi.

Asumsi teori Y yaitu :

- 1) Usaha fisik dan mental yang dilakukan manusia dalam bekerja adalah kodrat manusia, sama halnya dengan bermain dan istirahat.
- 2) Rata-rata manusia bersedia belajar, dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima.
- 3) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.
- 5) Keterkaitan pada tujuan organisasi adalah fungsi penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam pencapaian tujuan.
(Handoko, 1991:260).

c) Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory

Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clelland's Achievement Motivation Theori atau Teori Motivasi Prestasi Mc, Clelland.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung

pada kekuatan-dorongan motivasi –seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat,
- Harapan keberhasilan, dan
- Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation = n Af*)

Kebutuhan afiliasi (*n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n Af* ini yang

merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
- Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*))
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan (n Pow) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. n Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik .
(Hasibuan, 2002:162).

d) Herzberg's Two Factor Motivation Theory

Menurut Hasibuan (2003:108) menyatakan bahwa: "Faktor motivator (*motivation factor*) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan

pekerjaan". Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Menurut teori dua faktor menurut Herzberg yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor motivasi atau pemuas, terdiri dari:

1. Pengakuan (*recognition*)

Merupakan bentuk-bentuk pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil atau kinerja yang telah dicapai oleh karyawan. Bentuk pengakuan ini secara langsung memberikan suatu motivasi kepada para karyawan sehingga diharapkan mereka dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan di mana mereka bekerja.

2. Tanggung jawab (*responsibilities*)

Bentuk tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah bentuk tanggung atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi dari karyawan secara langsung memberikan suatu jaminan bahwa karyawan yang bersangkutan dapat termotivasi untuk menyelesaikan atas tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Prestasi (*achievement*)

Kebutuhan akan prestasi menjadi hal yang penting bagi kelangsungan seorang karyawan. Perusahaan memberikan motivasi atas prestasi biasanya dilakukan dengan memberikan tugas kepada bawahan atas suatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya, sehingga mereka memiliki prestasi yang lebih baik.

4. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Motivasi dapat berasal dari jenis pekerjaan itu sendiri, hal tersebut dikarenakan dengan pekerjaan yang direncanakan sedemikian rupa pada akhirnya dapat memberikan suatu stimulus dan menantang para karyawan serta dapat memberikan kesempatan untuk maju.

5. Pengembangan (*advancement*)

Suatu bentuk motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga mereka dapat lebih terpacu dalam pencapaian kinerja yang lebih baik. Pengembangan merupakan suatu bentuk kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimana akan dilakukan suatu peningkatan jabatan atau posisi bagi karyawan yang berprestasi.

b. Faktor pemeliharaan (*hygiene*) terdiri dari:

1) Teknik supervisi (*technical supervisor*)

Teknik supervisi sangat erat kaitannya dengan proses pelaksanaan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Teknik supervisi mempunyai kecenderungan dalam rangka memberikan suatu rangsangan atau motivasi kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

2) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)

Dengan adanya bentuk kebijakan dan administrasi yang sesuai dengan kondisi para karyawan akan menjadikan suatu motivasi bagi karyawan dalam bekerja.

3) Gaji (*wages*)

Masalah gaji merupakan fungsi yang paling sulit dan membingungkan karena berhubungan dengan hak individu seseorang sebagai karyawan dalam menerima imbalan atas kerja mereka kompensasi atau gaji sangat penting untuk diperhatikan mengingat dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan

4) Kondisi kerja (*working condition*)

Merupakan suatu keadaan dimana karyawan melakukan aktivitasnya, kondisi kerja erat kaitannya dengan kondisi

pekerjaan dan rekan kerja yang terdapat dalam suatu lingkungan kerja. Lebih jauh lagi kondisi kerja sangat erat kaitannya dengan suasana kerja yang terdapat pada suatu perusahaan baik mengenai hubungan antar karyawan dan kondisi fisik dimana seorang karyawan bekerja.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor *intrinsik* yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor *ekstrinsik* cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Sondang, 2002 : 107).

Menurut Herzberg (dalam Cushway & Lodge, 1995 : 139) faktor *hygienis/extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja

tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Sedangkan faktor motivation atau intrinsic factor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*) Leidecker & Hall (dalam Timpe, 1999 : 13).

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Hal ini dikemukakan oleh wahjosumidjo (1994:173) sebagai berikut:

- a. Motivasi sebagai sesuatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri kaitanya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
- b. Motivasi sebagai sesuatu yang sulit (*puzzling subject*) , karena motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan. Disamping itu juga disebabkan adanya teori-teori motivasi yang berbeda satu sama lain. Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini

digunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg.

Adapun pertimbangan penelitian adalah:

Pertama, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro untuk karyawan atau pegawai pemerintah di tempat bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya.

Kedua, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan, Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan *performa* pekerjaan. Teori ini dikemukakan oleh Fredrick Herzberg tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori Herzberg memberikan kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. *Pertama*, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam *performa* pekerjaan. *Kedua*, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerdayaan pekerjaan (Leidecker and Hall dalam Timpe, 1999:13). Pada penelitian ini karena keterbatasan waktu dan biaya peneliti hanya membatasi pada teori factor motivasi (*motivatin factor*) Herzberg.

3) Prinsip - Prinsip Motivasi

Dengan usaha untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan, hal yang penting yang sangat berpengaruh dan harus dimiliki oleh pimpinan adalah kewibawaan seseorang pemimpin. Sehingga berhasil tidaknya

dalam memotivasi sangat berpengaruh oleh bagaimana pimpinan menampilkan kewibawaannya terhadap bawahannya. Selain itu penggunaan prinsip-prinsip motivasi yang tepat juga akan menjadi suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja.

Adapun prinsip-prinsip motivasi dimaksud menurut Mangkunegara (2000:100) dibagi lima prinsip penggerakan (motivasi) yaitu:

a) Prinsip partisipasi

Peningkatan partisipasi adalah merupakan salah satu cara motivasi para karyawan. Dengan jalan meningkatkan partisipasi berarti bahwa bawahan diikutsertakan baik secara langsung maupun tidak langsung mengemukakan pendapat dan saran-saran. Hal ini berarti bawahan akan merasa lebih dihargai sehingga dapat diharapkan moral kerjanya serta tanggung jawabnya dapat ditingkatkan. Peningkatan partisipasi yang berhasil sebenarnya tidak hanya sekedar meningkatkan harga diri bawahan, akan tetapi dapat menimbulkan rasa saling memiliki (*sense of belonging*) perusahaan.

b) Prinsip komunikasi

Pimpinan dapat mencapai hasil melalui tindakan bawahan untuk diperlukan komunikasi yang betul-betul efektif antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi bukan hanya

penyampaian saja, melainkan komunikasi antara pimpinan yang satu dengan yang lain sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti dan akhirnya dilaksanakan. Dalam motivasi untuk mencapai hasil tertentu kiranya perusahaan harus dapat menciptakan komunikasi timbal balik ke segala arah.

c) Prinsip pendelegasian wewenang

Motivasi untuk mencapai hasil cenderung diperbesar jika kepada orang-orang di lingkungan organisasi diberikan wewenang untuk keputusan-keputusan yang dipengaruhi oleh hasil itu, memberi wewenang untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan fungsinya itu berarti sekaligus mereka bertanggung jawab mempunyai arti penting bagi setiap orang, kebanyakan orang dapat menunjukkan kemampuan bila mereka merasa dipercaya oleh atasan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

d) Prinsip pengakuan

Motivasi dapat mencapai hasil yang condong diperbesar jika kepada orang-orang diberikan pengakuan atas sumbangan kepada hasil itu. Karyawan akan bekerja keras dan rajin bila mereka terus menerus mendapat pengakuan dari usahanya. Pada umumnya manusia menginginkan adanya

pengakuan dari masyarakat sekelilingnya bahwa ia adalah lebih dari yang lain.

e) Prinsip perhatian timbal balik

Orang-orang biasanya akan dapat memotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan, sejauh pimpinan menaruh perhatian terhadap keinginan mereka. Setiap hasil yang ingin dicapai oleh karyawan harus mendapat perhatian sepantasnya sehingga mereka merasa puas dan senang bekerja.

Berdasarkan uraian di atas prinsip-prinsip motivasi dimaksudkan untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan karena mereka merasa dilibatkan dalam urusan perusahaan sehingga timbul rasa memiliki.

4) Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2003: 97) pemberian motivasi kerja kepada karyawan yaitu meliputi:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dalam rangka memotivasi para karyawan pimpinan tidak hanya berdasarkan perkiraan- perkiraan. Manajer dalam memotivasi ini harus menyadari bahwa orang lain mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Dengan mengetahui perilaku para karyawan, apa sebabnya orang bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmati karena bekerja, maka seorang manajer lebih mudah memotivasi para karyawannya serta lebih penting pimpinan harus mengetahui asas-asas dalam pemberian motivasi kerja. Asas-asas yang digunakan dalam motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:98) yaitu:

- 1) Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

- 2) Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang telah dicapai.
- 4) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya dia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- 5) Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap sesama karyawan.
- 6) Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

5) Motivasi Dalam Prespektif Islam

Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja (Arep dan Tanjung, 2003 : 12). Inti pemberian motivasi adalah agar timbul kesadaran diri. Oleh karena itu hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah menumbuhkan kesadaran diri pada

karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Jika karyawan berfikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan, maka akan muncul adalah hal-hal berikut:

Pertama, motivasi untuk meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja. Etos kerja Menurut Geerts adalah sikap mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup (Hafidhuddin, 1998 : 98). Dampak lain dari pemikiran bahwa bekerja merupakan kebutuhan adalah meningkatkan minat karyawan untuk terus mengembangkan dirinya. Akibatnya akan timbul suasana untuk berlomba-lomba secara sehat untuk mengembangkan perusahaan.

Kedua, disamping etos kerja, seorang pemimpin juga harus memotivasi unsure pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Oleh karena itu, perlu diselenggarakan program sekolah atau mengikuti pendidikan bagi karyawan.

Ketiga, yang perlu dimotivasi kepada seorang karyawan adalah unsure ibadahnya. Kegiatan ibadah para karyawan perlu mendapat prioritas utama. Seseorang yang tidak banyak ibadahnya akan cenderung lalai dalam pekerjaan. Oleh karena itu, target pembinaan ibadah adalah tumbuh sebuah kesadaran bahwa segala yang dilakukannya dalam pekerjaan itu tak lepas dari pengawasan Allah swt.

Aspek keempat, yang perlu dimotivasi oleh seorang pemimpin adalah kejujuran. Untuk menumbuhkan sikap jujur ini, karyawan harus diyakinkan bahwa dengan kejujuran, bisnis akan jauh lebih mudah. Dengan kejujuran, bisnis jauh lebih sehat dan lebih baik.

Al-Qur'an juga memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

Didalam Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd ayat 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴿١١﴾

Artinya:*Sesungguhnya Allah tidak akan merubah suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri....*(Ar-Ra'd: 11)

Ayat diatas menunjukkan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

Bentuk motivasi diatas ditujukan untuk para pimpinan atau menejer serta karyawan dalam memberi suatu dorongan (motivasi) yang ingin mereka rubah menjadi bersemangat dalam bekerja.

Dalam Surat Al-Balad: 4 juga disebutkan :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Yang artinya: "*Sesungguhnya Kami menciptakan manusia padahal dia dalam keadaan kesusahan*".

Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia, yaitu telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan kerja keras. Setiap penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan hasil dari kerja keras yang mereka dijalani. Dengan berjuang sungguh-sungguh dan dalam waktu yang lama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

Oleh karena itu manusia dijadikan supaya berupaya untuk menanggung segala kesulitan hidup. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat bekerja keras perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakekatnya, kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.

Gambaran hidup yang bahagia disurga merupakan suatu peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan didunia tergantung kepada usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Sementara bagi siapa yang membuang waktu dengan berdiam diri saja akan menjalani hidup yang penuh dengan kesengsaraan, kelaparan dan kehinaan.

Hadist Rasulullah saw juga menekankan kepentingan buruh menurut keadaan yang berada dan senantiasa memuji usaha-usaha golongan buruh dan pekerja yang ahli dalam pekerjaan mereka.

Rasulullah saw juga mengingatkan:

:

Artinya: *Allah mengasihi mereka yang berusaha menjual dan membeli dan membayar hutang untuk kehidupan mereka.*(Afzalur Rahman, Doktrin Ekonomi Islam, 1995:254)

Pada hakekatnya, seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaan.

Hampir semua Rasul Allah terpaksa bekerja untuk kehidupan mereka, sedangkan Rasulullah saw sendiri bekerja keras seperti orang lain juga. Beliau mengembala kambing dan menasehati orang lain supaya menjalankan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan penghidupan mereka dan ini merupakan suatu bukti yang jelas tentang kepentingan buruh dalam islam.

Rasulullah pernah bersabda:

Artinya: Tidak ada seorangpun yang dapat mencapai penghasilan lebih baik melainkan seorang tersebut berusaha dengan tanganya sendiri (bekerja) dan Nabi Daud memakan hasil dari usaha tanganya sendiri. (Afzalur Rahman, Doktrin Ekonomi Islam, 1995:254).

6) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Menurut Moh. As'ad (1995:76) "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu".

Dharma (1993:212) "Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang".

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan

atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

7) Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

- a) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif
- c) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun suatu perbandingan - perbandingan ini maka perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran kinerja. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni kinerja total dan kinerja parsial.

$$\text{Total Kinerja} = \frac{\text{Hasil total}}{\text{Masukan total}}$$

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan olah karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut Atmosoeperto (2001: 6) menyatakan bahwa “Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga mempunyai nilai mutlak, melainkan menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan”. Ada dua titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi:

1. Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
2. Berfikir pada perbandingan dari “kenyataan” terhadap “yang seharusnya”. Meskipun pada *output* yang “*tangible*” dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan, yaitu:

1. Mutu atau kualitas produk.

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk.

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja pegawai atau karyawan dipakai dalam suatu penilaian pegawai dimana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dinilai.

Sebagaimana penjelasan diatas bahwa dapat diketahui beberapa pengukuran kinerja pegawai, seorang pegawai adalah semata mata untuk mengetahui hasil suatu pekerjaan pegawai yang dapat dilihat dari kualitas hasil kerja serta kuantitas kerja dan juga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh seorang pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja pada seorang pegawai erat kaitannya dengan kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Pelaksanaan pekerjaan tersebut diukur dari mutu atau kualitas produk, jumlah produk dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

8. Metode Evaluasi Kinerja

Menurut Robbins (1996: 262) terdapat lima metode evaluasi kinerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka melakukan penilaian atas kinerja yang telah dicapai oleh karyawan atau pegawai pada suatu perusahaan, yaitu meliputi:

1. Esei tertulis, metode ini merupakan evaluasi yang sederhana yaitu berisi tentang suatu cerita yang memberikan kekuatan, kelemahan, kinerja masa lalu, potensial dan sasaran untuk perbaikan.

2. Insiden kritis, lebih memfokuskan pada perhatian si penilai pada perilaku-perilaku yang merupakan kunci untuk membedakan antara menjalankan pekerjaan itu secara efektif dan melaksanakan secara tidak efektif. Suatu daftar insiden kritis memberikan seperangkat contoh darimana karyawan itu dapat ditunjuki perilaku-perilaku yang diinginkan dan perlu diadakan perbaikan.
3. Skala penilaian grafik, salah satu metode tertua dan yang paling populer dari evaluasi adalah penggunaan skala grafik. Dalam metode ini didaftar seperangkat faktor kinerja, seperti kuantitas dan kualitas kerja, kedalaman pengetahuan, kooperasi, kesetiaan, kehadiran, kejujuran dan prakarsa.
4. Skala penilaian berjangkar menyangkut perilaku, yaitu menggabungkan unsur-unsur utama dari pendekatan insiden kritis dan skala penilaian grafik.
5. Perbandingan multiperson, perbandingan multiperson mengevaluasi kinerja satu individu terhadap kinerja dari satu orang lain atau lebih. Ini merupakan piranti ukuran yang relatif bukan mutlak. Tiga perbandingan yang paling populer adalah peringatan urutan kelompok, peringatan individual dan perbandingan berpasangan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu langkah evaluasi secara keseluruhan atas kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Kegiatan evaluasi tersebut sesuai dengan kondisi nyata pada perusahaan sehingga mereka dapat beraktivitas secara maksimal dalam rangka pencapaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

9. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi, salah satunya mengenai masalah konflik yang terjadi.

10. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja dalam pandangan Islam merupakan upaya seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kerja yang maksimal (baik), atau juga hasil yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar yang berlaku untuk mencapai pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-An'am 132. (Ahmad, 2001: 22)

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

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

Bagi kaum muslimin, bekerja dalam rangka mendapat rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan merupakan bagian dari ibadahnya kepada Allah. Hal ini sesuai dengan firman Allah

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: *“Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang goib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (at-Taubah: 105).*

Rasulullah pernah bersabda:

Artinya: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sempurna (professional).”(HR.Thabrani)*

Ciri penting dari ciri utama dari orang-orang mu’min yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan dengan amalan yang bermanfaat.

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١﴾ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ ﴿٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ ﴿٤﴾

Artinya : *“Sungguh kamu beruntung orang-orang mu’min, yaitu orang-orang yang khusyu dalam shalat mereka, dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tidak berguna. “(al-Mu’minuun: 1-4). (Didin Hafidhuddin, Islam Aplikatif, 2003:46)*

Rasulullah pernah bersabda:

Artinya : *Seorang mukmin yang kuat lebih dicintai allah dari pada orang mukmin yang lemah dan didalamnya lakukan yang bermanfaat dan mintalah pada Allah.”(HR.Muslim)*

Islam Adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridha Allah dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya.

Rasulullah pernah bersabda:

Artinya : *Demi Allah, sesungguhnya yang mengambil tali kemudian menalikan kayu diatas punggungnya itu lebih baik dari pada seseorang yang meminta-minta baik di beri atau tidak .("HR.Bukhari)*

11. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

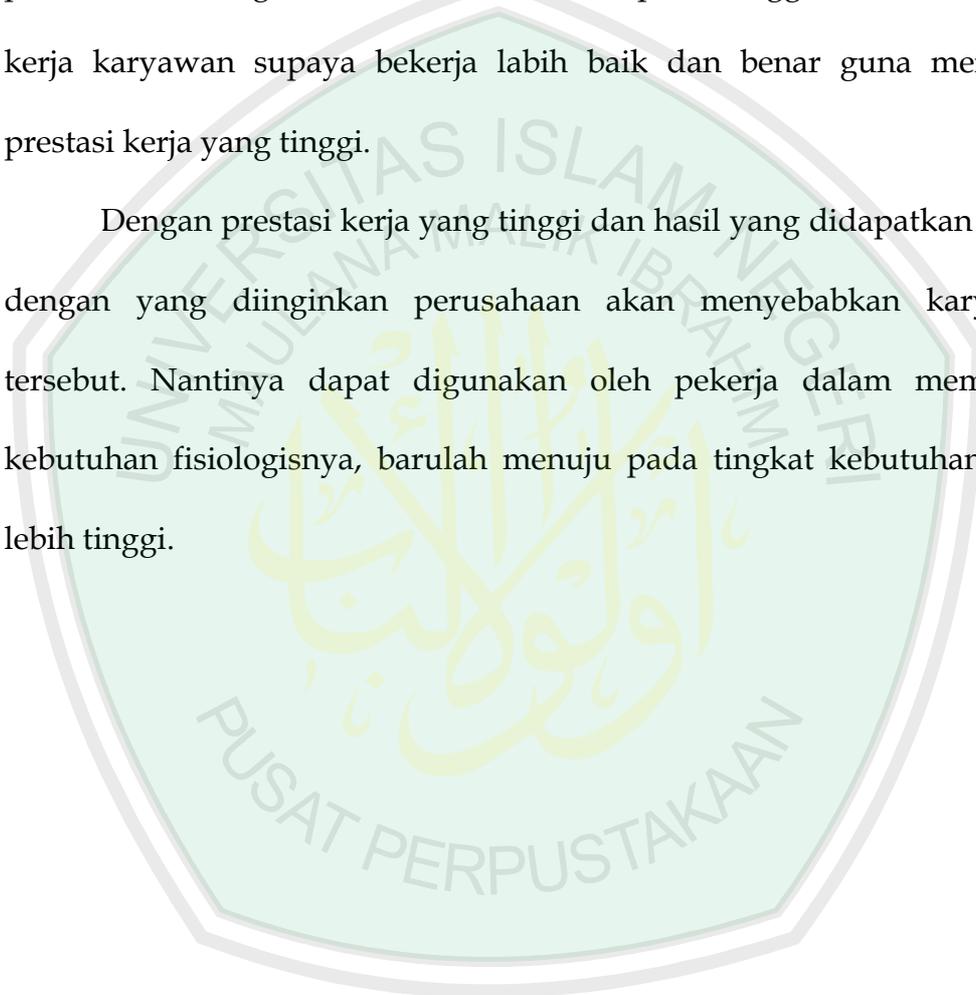
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (Mangkunegara, 2000:68). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dengan

tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong karyawan agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif serta sesuai dengan proses kerja yang benar sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Prinsip dasar meningkatkan kinerja adalah membangkitkan motivasi dan etos kerja untuk bekerja secara professional karena motivasi dan etos kerja merupakan sumber kekuatan yang sangat besar meskipun tidak nampak. Hal ini sebagai mana pendapat Mc. Clelland dalam Stoner (1986 : 14) yang menunjukkan bahwa motif yang kuat berkinerja pegawai untuk berhasil atau unggul dalam situasi persaingan berhubungan dengan sejauh mana motivasi yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Seorang pimpinan hendaknya didalam memberikan motivasi yang sesuai harus dapat melihat perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan memilih cara apa yang bisa digunakan agar mereka termotivasi dalam bekerja. Pemberian motivasi yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan karyawan harus dipertahankan agar karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan kehendak perusahaan. Dalam melaksanakan manajemen seorang manajer harus dapat memotivasi orang-orang yang bekerja padanya agar tercapai prestasi kerja yang tinggi. Orang-orang tersebut merupakan sumber yang penting dalam setiap organisasi. (Moekijat, 1985:109).

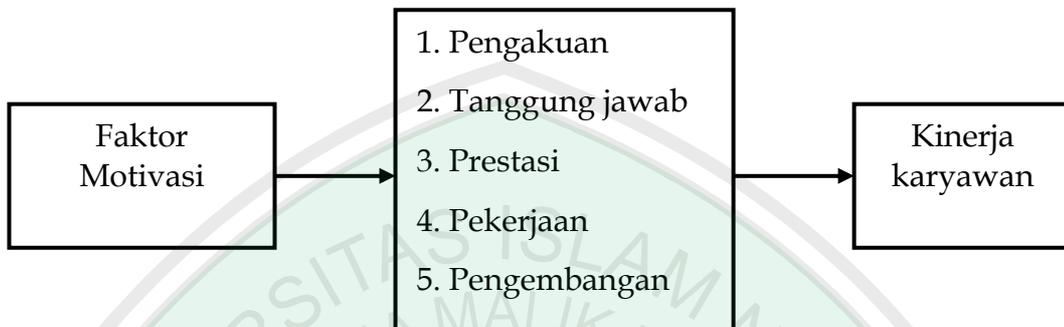
Motivasi mempunyai peranan penting didalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan prestasi kerja karyawan secara langsung berperan dalam menentukan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Pengaruh motivasi harus dapat menggerakkan kemauan kerja karyawan supaya bekerja lebih baik dan benar guna mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Dengan prestasi kerja yang tinggi dan hasil yang didapatkan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan akan menyebabkan karyawan tersebut. Nantinya dapat digunakan oleh pekerja dalam memenuhi kebutuhan fisiologisnya, barulah menuju pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.



C. KERANGKA BERFIKIR

Gambar 2.3
Model Kerangka Berfikir



Sumber : Hasibuan 2002, Mangkunegara 2000 dan Cantika Yuli 2005 (diolah)

Gambar: Model kerangka berfikir pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan.

PENJELASAN:

Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu faktor agar kinerja kerja meningkat diperlukan pimpinan yang dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan

Seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Kepuasan itu sendiri dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan

bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Faktor motivasi (motivator) yang dikemukakan Herzberg adalah yang membuat orang puas dan apabila kondisi tersebut tidak ada maka kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan (Yuli,2005:193). Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg (dalam Hasibuan 2002:108) adalah : pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi (*achievement*), pengembangan (*advancement*), pengakuan (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). Agar terdapat sifat kerja yang positif pada para bawahan, maka menurut gagasan Herzberg, para pemimpin harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap faktor motivator tersebut. Agar faktor motivator memberikan motivasi kepada para bawahan (Manulang,1981:152). Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta meningkatkan kinerja kerjanya, yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

D. HIPOTESIS

“Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul” (Arikunto, 2002:64).

Gambar 2.4
Model Konsep

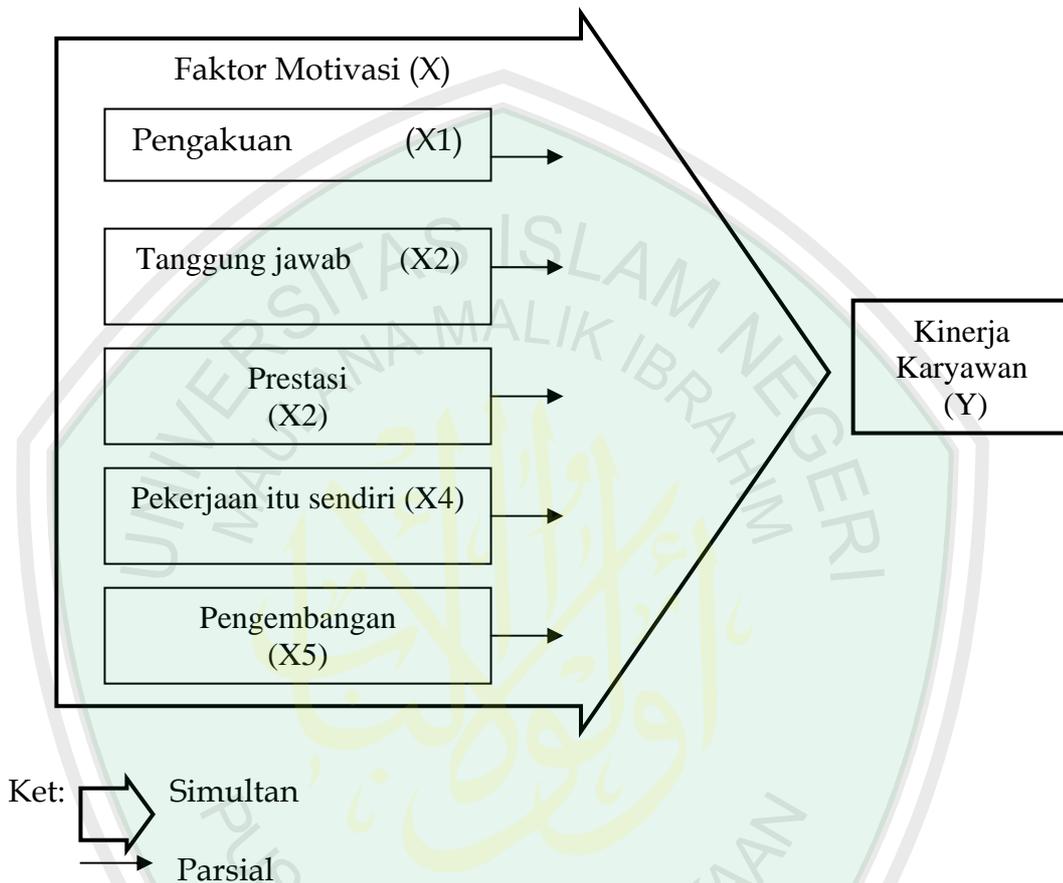
1. Model Konsep



Sumber : Hasibuan 2002, Mangkunegara 2000 dan Cantika Yuli 2005 (diolah)

Gambar 2.5
Model Hipotesis

2. Model Hipotesis



Sumber : Hasibuan 2002, Mangkunegara 2000 dan Cantika Yuli 2005 (diolah)

3. Hipotesis Penelitian

H1. Diduga variabel faktor motivasi yang meliputi pengakuan, tanggungjawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik?

H2. Diduga variabel faktor motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik ?

H3. Diduga variabel faktor motivasi yang berupa prestasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik?



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik, yang letaknya di desa Sekapuk kecamatan Ujung Pangkah kabupaten Gresik. Adapun pertimbangan dalam memilih lokasi tersebut dikarenakan selama ini telah melakukan pemberian motivasi baik pemberian motivasi melalui pemenuhan kebutuhan dasar juga pemberian motivasi melalui pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja.

B. Jenis dan Pendekatan Pendekatan

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *survey*, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. (Singarimbun, 1987:3)

Penelitian *survey* dapat digunakan untuk maksud: 1) penjajagan/eksploratif; 2) deskriptif; 3) penjelasan (eksplanatory/konfirmatory); 4) evaluasi; 5) prediksi; 6) penelitian operasional; dan 7) pengembangan indikator sosial. (Singarimbun, 1987:3-4).

Adapun desain riset yang dipakai adalah desain deskriptif eksplanatory karena riset ini merupakan riset yang ditujukan untuk menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif (Umar, 2003: 95)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2004:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Sudarmiati (2001:16) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Dari kedua pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan dari obyek atau subyek yang akan diteliti dengan memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik yang berjumlah

236 orang karyawan dan karyawan. (data dari bagian Personalia PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik, 2008)

2. Sample

Sudarmiatin (2001:16) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sasaran penelitian. Pendapat lain juga diutarakan oleh Sugiyono (2004:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama.

Menurut Arikunto (2002:111) Dengan penelitian sampel, maka akan lebih efisien (dalam arti uang, waktu, dan tenaga). Oleh karena itu dalam penelitian ini juga menggunakan penelitian sampel, mengingat jumlah populasi yang cukup besar serta keterbatasan peneliti yang tidak dapat dihindari yaitu dalam hal waktu, tenaga dan biaya.

Dalam penentuan jumlah sampelnya peneliti menggunakan Rumus Slovin (Umar, 2002:136), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidak telitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoliler atau diinginkan sebesar 10%.

Berdasarkan rumus di atas, jika diketahui jumlah populainya adalah 236 orang dengan menggunakan tingkat kelonggaran ketidak telitian sebesar 10% maka jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{236}{1 + 236(0,1)^2} = 70,23 \text{ dibulatkan } 70 \text{ responden}$$

3. Teknik Pengambilan Sempel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling*. Teknik proporsional random sampling ini dimaksudkan agar nantinya yang menjadi responden tidak hanya bergerombol pada satu Bagian saja, namun merata pada masing-masing bagian memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel.

Setelah diketahui jumlah sampel secara proporsional dari masing-masing bagian , selanjutnya dalam menentukan responden yang akan dijadikan anggota sampel dari masing-masing bagian tersebut dilakukan secara random atau acak.

Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah menggunakan *Proportional Radom Sampling* dari populasi yang berstrata atau berwilayah (Arikunto, 2002:117). PT. Polowijo Gosari memiliki 4 biro, 3 departemen dengan jumlah populasi sebanyak 236 orang,

sedangkan sampelnya sebanyak 70 responden. Maka probabilitas penyebaran kuesioner kepada sample atau responden adalah dengan cara: mengidentifikasi perbedaan strata/wilayah yang ada dalam populasi, lalu membagi strata/wilayah yang ada dalam populasi dengan presentase, setelah itu mengalikannya dengan unit sampel yang akan digunakan dalam penelitian (G. Sevilla, dkk, 1993:167)

Dengan cara ini maka sampel yang diperoleh yang ada dalam populasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil pembagian sampel

No	Keterangan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Biro Keuangan	11	3
2	Biro SDM & Umum	50	15
3	Biro Logistik	21	6
4	Biro Pengembangan Usaha	11	3
5	Departemen Penjualan I&II	32	10
6	Departemen Pengembangan dan pelayanan pasar	7	2
7	Departemen Teknologi dan pengembangan Produk	104	31
Jumlah total		236	70

D. Data dan Sumber Data

Sugiyono (2005:14) menyatakan bahwa "macam data ada dua yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka, kalimat, dan gambar. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan".

Sedangkan skala pengukuran yang digunakan ialah skala *Likert*. Sugiyono (2005:84) menyatakan bahwa Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran menghasilkan data kuantitatif.

Sumber data dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yaitu:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh peneliti dari sumber pertama /utama. (Mochyi, 1993:43). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari lapangan dengan menggunakan angket/kuesioner yang kemudian dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh pihak lain, yang biasanya dalam bentuk publikasi/jurnal. (Mochyi, 1993:43). Data sekunder adalah data yang dilakukan dengan cara

membaca literatur kepustakaan, internet, media cetak yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Data ini digunakan oleh peneliti sebagai data pelengkap dari data primer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga cara, yaitu:

1. Penyebaran Kuesioner (Angket)

Menurut Arikunto (2002:128) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, maksudnya jawaban subjek telah dibatasi dengan beberapa alternative jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik.

2. Wawancara

Wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Arikunto, 2002:132). Dalam hal ini, peneliti melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada manajer dan karyawan PT. Polowijo

Gosari. Wawancara ini dilakukan peneliti untuk mendukung pengambilan data melalui kuesioner dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu mengenai hal-hal/variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya. (Arikunto, 2002:206). Dalam hal ini peneliti memanfaatkan arsip atau data-data yang berhubungan dengan sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, tujuan, jumlah karyawan dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori dan data yang dapat menunjang penelitian .

F. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2005:84). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Dengan Skala Likert, Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2005: 86).

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti (Nazir, 1999: 152). Menurut Hasibuan (2003:108) menyatakan bahwa: "Faktor motivasi (*motivation factor*) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan". Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X)

(X1) = Pengakuan.

Pengakuan merupakan bentuk tanggapan dari pihak perusahaan atas kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam bekerja atau menjalankan aktivitasnya di perusahaan. Untuk mengukurnya yaitu dengan melalui besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya (Yuwono dkk, 2005:122). Pengakuan atas keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, memberi surat penghargaan, memberi kenaikan atau promosi (Manullang, 1981:152). Dalam variabel ini dapat diturunkan item-item yang diteliti berdasarkan indikator diatas yaitu:

- a) Pemimpin perusahaan menyatakan keberhasilan karyawan ditempat kerjanya.
- b) Pemimpin perusahaan memberi surat penghargaan atas prestasi kerja.

c) Pimpinan perusahaan memberi hadiah atas prestasi kerjanya.

(X2) = Tanggungjawab.

Tanggungjawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahannya yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan / organisasi ingin dipercaya memegang tanggungjawab yang lebih besar dari apa yang diperolehnya (Filippo, 1996:105). Untuk mengukurnya yaitu dengan melalui besar kecilnya tanggungjawab yang dirasakan diberikan pada seorang tenaga kerja. (Yuwono dkk, 2005:122). Tanggungjawab bukan saja atas pekerjaan yang baik tetapi juga tanggungjawab berupa kepercayaan yang diberikan kepada orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggungjawab yang lebih besar (Saydam, 1996:248).

Menghindari pengawasan yang ketat merupakan salah satu cara agar tanggungjawab benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi ini akan membuat bawahan secara penuh merencanakan dan

melaksanakan pekerjaannya (Yuli, 2005:193). Dalam variabel ini dapat diturunkan item-item yang diteliti berdasarkan indikator diatas yaitu:

- a) Dalam bekerja karyawan mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan tugas secara baik dan benar .
- b) Dalam bekerja karyawan melakukan langkah dan penjadualan atas pekerjaan secara baik dan benar.
- c) Pimpinan perusahaan memberikan kepercayaan terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah diselesaikan.

(X3) = Prestasi.

Prestasi merupakan pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh para karyawan dalam melakukan tugasnya, faktor prestasi dapat menunjukkan suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk mengukur prestasi /keberhasilan yaitu melalui besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi (Yuwono dkk, 2005:122). Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan /tugas yang dilaksanakan pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya (Saydam, 1996:246). Dengan

demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran. Manajer juga harus memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat di kuasanya (Yuli, 2005:193). Dalam variabel ini dapat diturunkan item-item yang diteliti berdasarkan indikator diatas yaitu:

- a) Pimpinan memberikan motivasi yaitu dengan adanya pengakuan dan memberikan penghargaan prestasi.
- b) Pimpinan perusahaan memberikan semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat di kuasanya.
- c) Dalam bekerja karyawan termotivasi dengan dukungan dari pimpinan perusahaan untuk menciptakan prestasi kerja secara maksimal.

(X4) = Pekerjaan.

Pekerjaan merupakan tugas atau beban pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan. Untuk mengukur

pekerjaan itu sendiri melalui besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya (Yuwono dkk, 1995:123). Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai unruk berperforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberi tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaanya sangat menentukan bagi motivasi untuk berperforma tinggi (Leideker & Hall dalam Timpe, 1999:13). Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan (Saydam, 1996:245). Melalui teknik pemerayaan pekerjaan dapat menjadi sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja. Dalam variabel ini dapat diturunkan item-item yang diteliti berdasarkan indikator diatas yaitu:

- a) Dalam bekerja karyawan di pengaruhi oleh jenis pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan.
- b) Dalam bekerja karyawan mempunyai beban kerja yang harus diselesaikan atau menjadi tanggungjawab.
- c) Dalam bekerja pimpinan perusahaan melakukan pembagian pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing.

(X5) = Pengembangan.

Pengembangan merupakan sikap atau keinginan para karyawan untuk berusaha mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Untuk mengukur pengembangan melalui besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya (Yuwono, 1995:122). Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 1996:246). Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi

pegawai untuk berkinerja lebih baik. Menurut Pigors dan Myers (1984:302) promosi merupakan kemajuan karyawan kepekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggungjawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji. Dalam variabel ini dapat diturunkan item-item yang diteliti berdasarkan indikator di atas yaitu:

- a) Perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas kepada karyawan.
- b) Perusahaan melakukan usaha-usaha (pemberian pelatihan, pendidikan, dll) dalam rangka pengembangan kemampuan.
- c) Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas (penggunaan peralatan modern) dalam rangka meningkatkan potensi karyawan.

2. Variabel Terikat (Y)

(Y1) = Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Menurut Moh. As'ad (1995:76) "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang

pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu". Jadi kinerja Yaitu merupakan hasil kerja yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan, yaitu:

a) Mutu atau kualitas produk.

Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b) Kuantitas atau jumlah produk.

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam

pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja pada seorang pegawai erat kaitannya dengan kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Pelaksanaan pekerjaan tersebut diukur dari mutu atau kualitas produk, jumlah produk dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Tabel 3.2
Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Faktor Motivasi (X)	Pengakuan (X1)	<ul style="list-style-type: none"> • Pernyataan keberhasilan. • Pemberian surat penghargaan • Pemberian hadiah 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin perusahaan menyatakan keberhasilan karyawan ditempat kerjanya. • Pemimpin perusahaan memberi surat penghargaan terhadap keberhasilan karyawan • Pimpinan perusahaan memberi hadiah terhadap keberhasilan karyawan.
	Tanggung	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam bekerja

	jawab (X ₂)	<p>tugas secara baik dan benar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan Perencanaan atas pekerjaan secara baik dan benar. • Tingkat kepercayaan. 	<p>karyawan mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara baik dan benar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dalam bekerja karyawan melakukan langkah dan penjadualan atas pekerjaan secara baik dan benar. • Pimpinan perusahaan memberikan kepercayaan terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah diselesaikan.
	Prestasi (X ₃)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengakuan atas prestasi kerja . • Pemberian semangat yang di rasa sulit oleh karyawan. • Dukungan perusahaan untuk menciptakan prestasi kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • perusahaan memberikan motivasi yaitu dengan adanya pengakuan dan pemberian penghargaan prestasi. • Pimpinan perusahaan memberikan semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat di kuasanya.

			<ul style="list-style-type: none"> • Dalam bekerja karyawan termotivasi dengan dukungan dari pimpinan perusahaan untuk menciptakan prestasi kerja secara maksimal.
	Pekerjaan itu sendiri (X_4)	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis Pekerjaan • Beban kerja yang harus diselesaikan • Pembagian pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan. • Dalam bekerja karyawan mempunyai beban kerja yang harus diselesaikan atau menjadi tanggung jawab. • Dalam bekerja pimpinan perusahaan melakukan pembagian pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing.
	Pengembangan (X_5)	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya jenjang karier yang jelas • Usaha-usaha pengembangan kemampuan karyawan • Fasilitas yang 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan selama ini memberikan jenjang karier yang jelas kepada karyawan. • Perusahaan melakukan usaha-usaha (pemberian pelatihan,

		<p>mendukung pengembangan potensi karyawan</p>	<p>pendidikan, dll) dalam rangka pengembangan kemampuan yang Bapak/ Ibu /Saudara miliki.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas (penggunaan peralatan modern) dalam rangka untuk meningkatkan potensi karyawan.
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas atau mutu produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. • Kuantitas atau jumlah produk yang diselesaikan. • Ketepatan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam bekerja karyawan menghasilkan jumlah produk sesuai dengan ketentuan perusahaan. • Dalam bekerja karyawan menghasilkan kualitas (mutu) hasil produk yang sesuai dengan standar kualitas (mutu) yang ditentukan perusahaan. • Dalam bekerja karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan sesuai

			dengan target waktu yang telah ditetapkan.
--	--	--	--

H. Metode Analisis Data

1. Pengujian Instrumen

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Simamora, 2004: 172). Cara menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi produk momen, seperti yang dinyatakan Arikunto (2002: 146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana: r_{xy} = koefisien produk momen

N = jumlah responden atau sampel

x = jumlah jawaban variabel X

y = jumlah jawaban variabel Y

Nilai r_{xy} yang diperoleh dikaitkan dengan tabel r , bila $r_{xy} <$ nilai r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan gugur. Bila $r_{xy} >$ nilai r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan valid. Sebuah data dapat

dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus $\geq 0,30$, maka data tersebut dapat dikatakan valid (Arikunto, 2002: 146).

b. Uji reliabilitas.

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Memang, apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapakah pun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama (Simamora, 2004: 177). Rumus yang digunakan adalah menggunakan rumus Alpha yang digunakan untuk menganalisis reliabilitas kuesioner yang skalanya bukan 0 dan 1 (Simamora, 2004: 191) (skala penelitian ini menggunakan skala Likert dengan nilai mulai 1 - 5). Rumus Alpha dalam Simamora (2004: 191) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \frac{(1 - \sum \sigma b^2)}{\sigma t^2}$$

keterangan: r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

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

σt^2 = varians total

Sebuah data dapat dikatakan reliabel apabila reliabilitas tersebut $\geq 0,60$ (Ghozali, 2005: 42).

2. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut (Sugiyono, 2005: 250)

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 x_5 + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat, yaitu kinerja karyawan

a = konstanta

b1 - b5 = koefisien regresi variabel bebas ke 1- 5

x1 = pengakuan

X2 = tanggungjawab

X3 = prestasi

X4 = pekerjaan

X5 = pengembangan

e = standar error

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila F hitung > F tabel dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya. Rumus yang dikemukakan Sugiono (2004: 190) untuk mengetahui F hitung

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

Dimana:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan

Ftabel

R² = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika *F hitung* $p < 0,05$ maka Ho ditolak.
- Jika *F hitung* $p > 0,05$ maka Ho diterima

Bila Ho ditolak atau Ho diterima berarti variabel-variabel bebas yang diuji mempunyai hubungan yang bermakna dengan variabel terikatnya.

2. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila t hitung $> t$ tabel dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Rumus uji t hitung

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = standar error koefisien regresi

Kriteri pengambilan keputusan:

- Jika $T_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika $T_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima.

c) Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least Squares*), perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian pada model regresi, dimana pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen), jika terjadi korelasi maka dinamakan multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi

dari besarnya nilai VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari asumsi regresi berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, dapat digunakan metode *Durbin Watson* yang dapat dilakukan dengan program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W dibawah +2 berarti autokorelasi negatif.
- c. Jika angka D-W antara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan

menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

5. Uji Lineritas

Pengujian lineritas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji lineritas dilakukan dengan menggunakan *curvo estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. jika nilai signifikansi $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Polowijo Gosari berdiri sejak tahun 1974 yang namanya diambil dari kata "Polowiji" sebagai komoditi pertanian. Sedangkan kata "Gosari" merupakan tempat (nama sebuah desa), dimana usaha ini dilakukan atau dijalankan. PT. Polowijo Gosari memiliki sejarah yang cukup panjang. Pada tahun 1966 sampai tahun 1968 Bapak H. Achmad Moed Harsyah bekerja sebagai karyawan eksportir hasil bumi dari surabaya. Tahun 1968 sampai tahun 1973 beliau mendirikan usaha perdagangan hasil bumi, khususnya polowijo. Pada tahun 1974 sampai dengan tahun 1976 usaha ini dilanjutkan dengan mendirikan usaha penggilingan kacang tanah, hingga akhirnya pada tahun 1976 beliau mengalihkan usahanya pada usaha batu dolomit.

Pada saat H. A. Moed Harsyah mencurahkan usahanya kepenambangan batu dolomit dan mulai menggerakkan usahanya dalam bidang industri produksi pupuk alam, yaitu pupuk *dolomit* dan pupuk *fosfat*. Perubahan ini dilakukan karena dirasa adanya industri yang membutuhkan bahan baku *dolomit* giling dalam bidang pertanian. Manajemen PT. Polowijo Gosari sebelumnya dilakukan dengan

sederhana, dan cenderung tradisional. Maka sesuai dengan tuntutan organisasi perusahaan maka perkembangan harus dikembangkan dengan memperoleh pembinaan dari PT. Petrokimia Gresik (persero). Atas saran dari Bapak H. M. Noer, sesepuh dan mantan Gubernur Jawa Timur, Maka PT. Polowijo Gosari menjadi perusahaan swasta Nasional dengan status PMDN yang bergerak dalam bidang industri pupuk alam.

Pada awal berdirinya proses produksi yang diterapkan masih sangat sederhana, yaitu dengan alat penggiling sederhana dan diayak dengan ayakan dari kain blacu kasar. Melihat sifat dari dolomit yang relatif sukar larut, para konsumen menginginkan dan menuntut pupuk MgO yang cepat tersedia dan cepat larut, akan tetapi memiliki sifat residual. Permintaan ini dijawab oleh PT. Polowijo Gosari pada tahun 1992 dengan meningkatkan proses produksi pupuk dolomit menjadi super dolomit, yang memiliki kadar MgO yang lebih besar, lebih halus dan lebih kering. Produk Dolomit dengan kualitas super ini segera mendapat tanggapan baik dari konsumen. Sejalan dengan dengan kebutuhan konsumen akan pupuk sekaligus mengandung beberapa unsur sehingga menghemat biaya aplikasi dan transportasi, maka pada tahun 1983 diluncurkan produk Sulfomag Plus (pupuk majemuk P-Mg-S). Keunggulan produk baru ini adalah dapat diproduksi dengan kandungan hara sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Respon yang baik terus bermunculan baik dari pihak konsumen lama maupun yang baru, seiring berjalanya waktu dan dibarengi dengan permintaan yang terus meningkat tersebut, sehingga mendorong pihak manajemen PT. Polowijo Gosari untuk menambah kapasitas produksi Sulfomag Plus dengan mendirikan unit II pada awal tahun 1997. unit II ini dirancang lebih modern dengan sistem produksi kontinyu yang lebih efisien. Disamping itu juga dikembangkan beberapa produk baru antara lain Kalphos dan Pullet dengan kandungan yang sesuai dengan rata-rata keadaan tanah di Indonesia dan dengan kandungan yang sesuai dengan permintaan dari konsumen. Untuk mendukung misi bersaing di pasaran dengan profesionalisme, PT. Polowijo Gosari memperbesar jaringan distribusinya dengan membuka cabang dan perwakilan diberbagai kota di Indonesia. Sehingga PT. Polowijo Gosari bisa memenuhi permintaan konsumen dan perkembangan seperti sekarang.

2. Struktur Organisasi

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

Secara garis besar susunan organisasi PT. Polowijo Gosari terdiri dari beberapa unsur, Unsur-unsur tersebut adalah:

1) Komisaris

Komisaris adalah sebagai penyedia dana serta yang memberikan pertimbangan dan persetujuan tentang program kerja yang akan direncanakan oleh direksi.

2) Unsur Pimpinan Direksi

Direksi bertugas untuk menyusun dan merencanakan program kerja yang akan dilaksanakan kepada departemen dan biro berdasarkan komisaris. Dalam hal mengambil keputusan, direksi dibantu oleh penasehat. Penasehat ini memberikan masukan-masukan dan solusi sehubungan dengan program kerja perusahaan. Direksi di PT. Polowijo Gosari ini terdiri dari beberapa bagian, diantaranya :

a) Direktur Utama

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

b) Direktur Keuangan dan Umum

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

c) Direktur Pemasaran

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

d) Direktur Teknologi dan Pengembangan Produk

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

3. Unsur Pembantu Pimpinan (Departemen dan Biro)

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

a) Biro keuangan

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

1. Bagian anggaran dan keuangan. Bagian ini bertugas:

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

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

b) Biro SDM & Umum

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

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

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

c) Departemen penjualan I&II

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

d) Departemen pengembangan dan pelayanan pasar.

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

1. Divisi pengembangan pasar yang bertugas untuk mencari peluang pasar.
2. Divisi pelayanan pasar yang bertugas melayani permintaan pasar (konsumen).

e) Departemen teknologi dan pengembangan produk.

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

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

f) Biro Logistik

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

1. Bagian gudang yang bertugas:

- Mengadakan pencatatan terhadap keluar masuknya bahan baku dan bahan jadi
- Bertanggung jawab atas keamanan gudang .

2. Bagian Logistik yang bertugas mengawasi atau mengurus masalah bahan baku dan kebutuhan akan barang inventaris kantor sebagai penunjang kegiatan yang ada dikantor.

g) Biro Pengembangan Usaha

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

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

3. Organisasi dan Personalia

Personalia merupakan suatu hal atau bagian yang menyangkut kepegawaian atau tenaga kerja yang ada pada perusahaan atau suatu lembaga. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, maka salah satunya dapat diperankan oleh tenaga kerja yang dapat menunjang terlaksananya proses produksi sehingga menghasilkan produk yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memberikan penjelasan mengenai personalia dan tenaga kerja di PT. Polowijo Gosari, berikut disajikan mengenai jumlah tenaga kerja, waktu kerja, dan proses rekrutmen karyawan.

a) Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja yang ada pada PT. Polowijo Gosari adalah 236 Orang, yang dikelompokkan ke dalam masing-masing bagian seperti dalam tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

**Jumlah Tenaga Kerja
PT. POLOWIJO GOSARI Tahun 2008**

No	Keterangan	Jumlah Populasi	%
1	Biro Keuangan	11	4.66 %
2	Biro SDM & Umum	50	21.2 %
3	Biro Logistik	21	8.9 %
4	Biro Pengembangan Usaha	11	4.66 %
5	Departemen Penjualan I&II	32	13.6 %
6	Departemen Pengembangan dan pelayanan pasar	7	2.97 %
7	Departemen Teknologi dan pengembangan Produksi	104	44.1 %
Jumlah total		236	100%

Sumber : PT. Polowijo Gosari,

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan Departemen Teknologi dan pengembangan Produksi memiliki jumlah terbesar dibandingkan dengan karyawan bagian yang lain. Kondisi tersebut dikarenakan karyawan bagian produksi merupakan karyawan yang secara langsung melakukan proses operasional produksi dalam rangka untuk memproduksi produk.

b) Waktu kerja

Waktu kerja di PT. Polowijo Gosari berdasarkan atas 40 jam/minggu atau 7 hari/minggu dan lama waktu kerja adalah 7 jam/hari. Waktu kerja tersebut dibagi menjadi dua yaitu :

1. Jam 08.00 – 16.00 WIB untuk karyawan kantor.
2. Jam 07.00 – 07.00 WIB untuk karyawan produksi, yang kemudian di bagi dalam tiga shift :
 - Shift I : 07.00 – 15.00 BBWI
 - Shift II : 15.00 – 23.00 BBWI
 - Shift III : 23.00 – 07.00 BBWI

Disamping itu PT. Polowijo Gosari juga memberi cuti bagi karyawannya. Cuti yang diberikan antara lain cuti tahunan, yaitu apabila karyawan telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Cuti melahirkan, cuti massal, cuti besar bila karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan.

c) Rekrutmen karyawan

Sesuai dengan perkembangan produksi, maka PT. Polowiji Gosari melakukan penambahan, pengisian dan pergantian pekerja. Rekrutmen untuk kepala direksi dilakukan oleh bagian *human resources*. *Devision Head* di kantor. Sedangkan untuk foremen atau office dan operator dilakukan oleh personal administrasi manajer.

Seleksi yang dilakukan untuk penerimaan tenaga kerja baru diantaranya test wawancara pendahuluan dan biodata pelamar, wawancara lanjutan, psikotest dan test kesehatan. Tujuan dari rangkaian test di atas adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Produksi, Hasil Produksi dan Proses Produksi

a) Produksi

Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri ini memang hanya menghasilkan satu macam produk yaitu pupuk dolomite yang kemudian dikembangkan menjadi berbagai jenis pupuk lainnya. Pupuk dolomit ini dengan asam sulfat yang cukup jumlahnya. Kemudian dilakukan pengolahan bahan baku yang berasal dari tambang yang masih berupa bongkahan batu sampai menjadi powder dengan kehalusan tertentu dan kadar air yang minim serta kandungan kehalusan CaO, MgO untuk pupuk dan kandungan P₂O₅ yang telah ditentukan.

Dolomit adalah endapan sekunder mineral yang banyak mengandung unsur magnesium dan calcium, yang pada umumnya terdapat dalam bentuk batuan sehingga biasanya disebut dengan "batuan dolomit". Sesungguhnya batuan dolomit secara langsung dapat digunakan sebagai pupuk alam, akan tetapi kemampuan larut

didalam air sangat lambat dibanding dengan pemakaian sebagai pupuk buatan. Oleh karena itulah dibuat pupuk dolomit.

b) Hasil Produksi

Hasil produksi perusahaan yaitu pupuk dolomit, yang kemudian dibuat dua jenis pupuk dolomit dengan kualitas berbeda yaitu :

1. Pupuk dolomit, dengan kehalusan = 80 mesh, maka kadar air 10%.
2. Pupuk super dolomit, dengan kehalusan = 100 mesh, lolos 98%, maka kadar air 0,1%.

c) Proses Produksi

Dalam melakukan aktivitas produksi, PT. Polowijo Gosari menggunakan peralatan yang cukup mutahir, otomatis, cepat dan memiliki nilai keamanan yang cukup tinggi. Sedangkan proses produksi PT. Polowijo Gosari adalah :

1) Penyediaan Bahan Baku

Dalam penyediaan bahan baku ini dibagi 2 regu, yaitu :

- a. Regu ini bertugas untuk men survey. Lokal penambangan bahan baku yang memenuhi syarat, diantaranya menganalisis kadar :
 - CaCO_2 minimum 82%
 - MgO minimum 18%
 - H_2O belum dibatasi secara riil.
- b. Regu penggalian dan penambangan

Setelah ditemukan lokasi penambangan yang memenuhi syarat, barulah dilakukan penambangan atau penggalaian melalui beberapa proses sebagai berikut :

- *Clearing*, adalah pembersihan lokasi dari tanaman pengganggu.
- *Stripping*, adalah penggilingan (lapisan tanah tertutup dengan tebal 0,2 - 1,5 m).
- *Blasting*, adalah proses peledakan batu.
- *Drilling*, adalah pembuatan lubang tembak untuk pemasukan bahan peledak.
- *Dumping*, adalah penumpukan material sebelum di proses, serta bertujuan untuk pengeringan awal.

2) Proses Penghancuran atau pemecahan

Bahan baku yang tersedia pada umumnya masih berupa bongkahan-bongkahan batu yang beraneka ragam ukurannya. Bongkahan yang masih besar ukurannya terlebih dulu dipecah menjadi ukuran kecil dengan ditumbuk dengan palu yang dikerjakan secara manual.

Setelah didapatkan ukuran pertikel yang relatif sama, kemudian dimasukkan ke dalam mill untuk digiling menjadi ukuran yang lebih kecil. Kemudian material dimasukkan ke dalam scraper penggiling yang berbeda dibagian dalam mill untuk diperluas. Jarak

antara rool pada alat ini dapat diatur disesuaikan dengan kondisi row material.

3) Proses Penggilingan

Untuk material yang masuk ke hopper, setelah keluar diangkat menuju ke hammer mill yang berkapasitas 25/jam dengan menggunakan hammer mill ini berupa palu pemecah berbobot sekitar 30 sampai 3,5 Kg yang digantung dengan engsel pada suatu pitingan atau silinder yang bergerak dengan kecepatan putar 1000rpm.

4) Proses Pemanasan

Selain mengalami proses penggilingan, row material juga mengalami proses pengeringan dengan cara mengalirkan gas panas melalui kedua sisi, sehingga terjadi kontak langsung dan merata antara row material dengan gas panas yang berasal dari burner.

5) Proses Filtrasi

Yang keluar dari akan sedot oleh radial fan menuju ke *sifter*, yang berfungsi untuk memisahkan material yang masih kasar dengan material yang halus. Material yang masih kasar akan dikembalikan lagi ke *hammer mill* untuk digiling kembali.

6) Proses Pengepakan

Pada mesin ini terdiri dari dua unit, dengan kapasitas pengepakan masing-masing 20 ton/jam atau 400 karung/jam. Untuk tiap karungnya berisi 50 Kg, dimana penimbangannya dilakukan

secara otomatis dengan menggunakan alat weight balancing yang berfungsi untuk mengetahui berat yang diinginkan.

5. Pemasaran

1) Daerah Pemasaran

Produk pupuk dolomit yang dihasilkan oleh PT. Polowijo Gosari ini sangat dikenal di pasaran, hal ini terbukti tingginya permintaan pupuk dolomit tersebut. Sedangkan daerah pemasaran pupuk dolomit ini meliputi Pulau Jawa, Madura, Bali, Lampung dan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan bahan baku fosfat.

2) Saluran Distribusi

Untuk memperlancar sertamempermudah penyampaian hasil kepada masyarakat diperlukan saluran distribusi. Saluran distribusi yang digunakan oleh PT. Polowijo Gosari diantaranya :

a. Produsen → Konsumen

Yaitu penyaluran hasil produksi dari produsen kepada konsumen. Produsen mengirim langsung kepada para konsumen, dengan acara penyebaran produk cepat pada konsumen.

b. Produsen → Pengecer → Konsumen

Yaitu penyaluran hasil produksi dari produsen ke konsumen dengan melalui pengecer (*retailer*). Produsen mengirim langsung kepada para pengecer dan untuk selanjutnya para pengecer yang melayani para konsumen.

c. Produsen → Agen → Pengecer → Konsumen

Yaitu penyaluran produk dari produsen kepada konsumen dengan melalui agen, agen dalam hal ini bukan agen khusus PT. Polowijo Gosari. Oleh agen kemudian disalurkan ke pengecer yang melayani pembelian dari konsumen secara eceran.

3) Promosi Penjualan

Untuk memperlancar proses pemasaran produk yang dihasilkan tersebut PT. Polowijo Gosari telah memanfaatkan jasa promosi penjualan berupa periklanan. Sedangkan bentuk periklanan yang digunakan adalah :

- a. Pemasaran papan nama pada kantor perusahaan dan wilayah pabrik PT. Polowijo Gosari, baik yang ada ditepi jalan maupun di bagian gedung pabrik.
- b. Pengecatan simbol-simbol atau logo identitas perusahaan pada kendaraan-kendaraan yang digunakan sebagai sarana transportasi.
- c. Penerbitan kalender perusahaan kepada pelanggan, manajer perusahaan, karyawan, beberapa kantor pemerintahan, tokoh masyarakat dan tamu-tamu khusus.

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1. Gambaran Karakteristik Responden

Dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 70 responden yaitu seluruh karyawan pada PT. Polowijo Gosari dan di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

N	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	61	87.1%
2.	Perempuan	9	12.9%
Jumlah		70	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 61 orang (87.1%), sedangkan perempuan hanya sejumlah 9 orang (12.9%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa PT. Polowijo Gosari lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja pria. Kondisi tersebut dikarenakan bidang usaha yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dalam bidang produksi pupuk.

b) Tingkat Usia Responden

Gambaran mengenai tingkat usia responden para karyawan pada PT. Polowijo Gosari, terbagi menjadi empat kelompok dan

jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
21 - 30 tahun	39	55.7 %
31 - 40 tahun	24	34.3 %
41 - 50 tahun	5	7.14 %
> 50 tahun	2	2.86 %
Jumlah	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4,4 dari 70 responden yaitu para karyawan pada PT. Polowijo Gosari menunjukkan bahwa 39 responden atau sebesar 55,7% berusia 21 - 30 tahun, 24 responden atau 34,3% berusia 31 - 40 tahun, 5 responden atau 7,14% berusia 41 - 50 tahun dan sebanyak 2 responden atau 2,86% berusia >50 tahun. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dilihat berdasarkan usia para karyawan bagian produksi pada PT. Polowijo Gosari yang paling dominan adalah berusia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 39 responden atau 55,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dalam perekrutan karyawan mencari karyawan yang masuk dalam kategori usia produktif, langkah tersebut dilakukan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

c) Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan pada PT. Polowijo Gosari dan jumlah pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4 di bawah:

Tabel 4.5
Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SD	3	4,29 %
SLTP	8	11,4%
SMU	45	64,3%
Diploma (D3)	9	12,9%
Perguruan Tinggi	5	7,14%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4,5 dari 70 responden yaitu para karyawan pada PT. Polowijo Gosari menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau 4,29% mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Dasar, sebanyak 8 responden atau 11,4% adalah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 45 responden atau 64,3% adalah Sekolah Menengah Umum, 9 responden atau 12,9% adalah Diploma dan sebanyak 5 responden atau 7,14% adalah Perguruan Tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Polowijo Gosari mempunyai tingkat pendidikan terakhir adalah Sekolah Menengah Umum. Tingkat

pendidikan tersebut diharapkan dalam bekerja mereka dapat bekerja secara profesional baik dalam bekerja di perusahaan.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran responden berdasarkan lama pekerjaan pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, sedangkan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 5, berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Prosentase
1 tahun - 5 tahun	50	71,4%
6 tahun - 10 tahun	17	24,3%
11 tahun - 15 tahun	2	2,86%
Lebih dari 15 tahun	1	1,43%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4,6 dari 70 responden para karyawan pada PT. Polowijo Gosari dapat diuraikan bahwa sebanyak 50 responden atau 71,4% telah bekerja di perusahaan selama 1 tahun sampai 5 tahun. Sebanyak 17 atau 24,3% selama 6 tahun sampai 10 tahun, karyawan yang bekerja selama 11 tahun sampai 15 tahun yaitu sebanyak 2 atau 2,86% dan sebanyak 1 atau 1,43% karyawan telah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama

bekerja sebagian besar karyawan bagian produksi pada PT. Polowijo Gosari yaitu selama 1 tahun sampai 5 tahun. Lama bekerja seseorang diperusahaan dapat menjadi ukuran loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan. Dengan masa kerja selama 1 sampai 5 tahun dapat menjadi ukuran bahwa selama ini perusahaan selalu memperhatikan tingkat keberadaan karyawan, selain jumlah gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga mereka tetap betah untuk bekerja di perusahaan.

2. Diskripsi Jawaban Responden

a. Variabel Pengakuan (X_1)

Untuk mengetahui diskripsi jawaban responden maka secara lengkap dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi jawaban responden variabel pengakuan (X_1)

Item	1 STS		2 TS		3 RR		4 S		5 SS		Total		Stati stics
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mea
X1.1	-	-	-	-	5	7.1	46	65.7	19	27.1	70	100	4.20
X1.2	-	-	-	-	9	12.	48	68.6	13	18.6	70	100	4.06
X1.3	-	-	-	-	4	5.7	36	51.4	30	42.9	70	100	4.37

Sumber : Data primer (diolah)

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa pimpinan perusahaan menyatakan keberhasilan terhadap keberhasilan pekerjaan yang telah diselesaikan ditempat kerja (X1.1). Pada tabel 4.7

menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 27,1%, sebanyak 46 (65,7%) responden menjawab setuju dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 (7.1%) responden. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan menyatakan keberhasilan terhadap keberhasilan pekerjaan yang telah diselesaikan ditempat kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan selalu bersikap menghargai dan mengakui hasil kerja karyawan sehingga meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa pimpinan perusahaan memberikan surat penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaan yang telah diselesaikan (X1.2) Pada tabel 4.7 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau 18,6%, sebanyak 48 (68,6%) responden menjawab setuju dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 (12.9%) responden. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pimpinan perusahaan memberikan surat penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaan yang telah diselesaikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan selalu bersikap menghargai kepada karyawan atas prestasinya sehingga selalu dapat menerima penghargaan atau surat penghargaan yang telah diberikan oleh pimpinan atas kinerjanya.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa pimpinan perusahaan memberikan hadiah terhadap keberhasilan pekerjaan (X1.3). Pada tabel 4.7 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden atau 42,9%, sebanyak 36 (51.4%) responden menjawab setuju dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 5.7%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan perusahaan memberikan hadiah terhadap keberhasilan pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa selama ini perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan dengan syarat karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan berhasil.

b. Variabel Tanggungjawab (X₂)

Tabel 4.8
Deskripsi jawaban responden variabel tanggungjawab (X₂)

Item	1 STS		2 TS		3 RR		4 S		5 SS		Total		Stati stics
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mea
X2.1	1	1.4	1	1.4	16	22.9	38	54.3	14	20.0	70	100	3.90
X2.2	-	-	-	-	8	11.4	43	61.4	19	27.1	70	100	4.16
X2.3	-	-	-	-	4	5.7	37	52.9	29	41.4	70	100	4.36

Sumber : Data primer (diolah)

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara baik

dan benar (X2.1). Pada tabel 4.8 menunjukkan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (1,4%) sebanyak 1 (1,4%) tidak setuju kemudian sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20,0%, sebanyak 38 (54,3%) responden menjawab setuju dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 (22,9%) responden. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam bekerja mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara baik dan benar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama ini para karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja melakukan langkah dan penjadualan atas pekerjaan secara baik dan benar (X2.2). Pada tabel 4.8 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 27,1%, sebanyak 43 (61,4%) responden menjawab setuju dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 (11,4%) responden. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam bekerja melakukan langkah dan penjadualan atas pekerjaan secara baik dan benar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam bekerja para karyawan selalu melakukan perencanaan dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara baik dan benar.

Tanggapan responden atas pimpinan perusahaan memberikan kepercayaan terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah diselesaikan (X2.3). Pada tabel 4.8 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden atau 41,4%, sebanyak 37 (52,9%) responden menjawab setuju dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 5,7%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan memberikan kepercayaan terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa selama ini perusahaan memberikan tanggungjawab berupa kepercayaan terhadap karyawan dengan tidak mengawasi secara ketat dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Penerapan prinsip partisipasi ini akan membuat bawahan secara penuh merencanakan dan melaksanakan dan melaksanakan pekerjaannya untuk mencari alternatif pemecahan masalah yang terbaik sehingga dapat mendukung atas aktivitas yang akan mereka kerjakan.

c. Variabel Prestasi (X₃)

Tabel 4.9
Deskripsi jawaban responden prestasi (X₃)

Item	1 STS		2 TS		3 RR		4 S		5 SS		Total		Stati stics
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mea
X3.1	-	-	1	1.4	13	18.6	36	51.4	20	28.6	70	100	4.07
X3.2	-	-	-	-	5	7.1	41	58.6	24	34.3	70	100	4.27
X3.3	-	-	-	-	13	18.6	49	70.0	8	11.4	70	100	3.93

Sumber : Data primer (diolah)

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa pimpinan perusahaan memberikan motivasi yaitu dengan adanya pengakuan dan pemberian penghargaan prestasi kerja yang dicapai (X3.1). Pada tabel 4.9 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden atau 28,6%, sebanyak 36 (51,4%) responden menjawab setuju sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 (18,6%) responden. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan memberikan motivasi yaitu dengan adanya pengakuan dan pemberian penghargaan prestasi kerja yang dicapai. Kondisi tersebut membuktikan bahwa selama ini perusahaan benar-benar menghargai atas keberadaan karyawan di perusahaan, sehingga pihak perusahaan selalu berusaha untuk memberikan motivasi dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja pimpinan perusahaan memberikan semangat pada para bawahannya sehingga mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat dikuasainya (X3.2). Pada tabel 4.9 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden atau 34,3%, sebanyak 41 (58,5%) responden menjawab setuju sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 (7.1%) responden. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam bekerja pimpinan perusahaan memberikan semangat pada para bawahannya sehingga mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat dikuasainya. Hal tersebut membuktikan adanya sikap pimpinan memberikan semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat dikuasainya dan sikap positif yang ditunjukkan para karyawan kepada perusahaan, sehingga mereka bersedia untuk bekerja dan berusaha untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja termotivasi dengan dukungan dari pimpinan perusahaan untuk menciptakan prestasi kerja secara maksimal (X3.3). Pada tabel 4.9 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden atau 11,4%, sebanyak 49 (70,0%) responden menjawab

setuju sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 (18,6%) responden. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam bekerja termotivasi dengan dukungan dari pimpinan perusahaan untuk menciptakan prestasi kerja secara maksimal. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini para karyawan merasakan adanya dukungan yang besar dari perusahaan sehingga mereka mampu untuk menciptakan prestasi kerja secara maksimal.

d. Variabel Pekerjaan (X₄)

Tabel 4.10
Deskripsi jawaban responden variabel pekerjaan (X₄)

Item	1 STS		2 TS		3 RR		4 S		5 SS		Total		Stati stics Mea
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X4.1	-	-	2	2.9	6	8.6	46	65.7	16	22.9	70	100	4.09
X4.2	-	-	-	-	7	10.0	38	54.3	25	35.7	70	100	4.26
X4.3	-	-	-	-	7	10.0	44	62.9	19	27.1	70	100	4.17

Sumber : Data primer (diolah)

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan (X4.1). Pada tabel 4.10 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau 22.9%, sebanyak 46 (65,7%) responden yang menjawab setuju sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 (8,6%) responden dan tidak setuju

2(2.9%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam bekerja dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa selama ini para karyawan dalam bekerja telah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang mereka tidak memiliki hambatan dalam bekerja.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja mempunyai beban kerja yang harus diselesaikan atau menjadi tanggung jawab (X4.2). Pada tabel 4.10 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden atau 35,7%, sebanyak 38 (54,3%) responden menjawab setuju sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 (10,0%) responden. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam bekerja mempunyai beban kerja yang harus diselesaikan atau menjadi tanggung jawab. Hasil tersebut membuktikan bahwa dalam bekerja para karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan yang harus mereka selesaikan sehingga mereka dapat menyelesaikan atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja pimpinan perusahaan melakukan pembagian pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing(X4.3). Pada tabel 4.10 menunjukkan

responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 27,1%, sebanyak 44 (62,9%) responden menjawab setuju sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 (10,0%) responden. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam bekerja pimpinan perusahaan melakukan pembagian pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing. Kondisi tersebut membuktikan bahwa selama ini perusahaan dalam memberikan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan selalu disesuaikan oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga tidak memberatkan para karyawan.

e. Variabel Pengembangan (X₅)

Tabel 4.11
Deskripsi jawaban responden variabel pengembangan (X₅)

Item	1 STS		2 TS		3 RR		4 S		5 SS		Total		Stat istic s
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X5.1	-	-	-	-	6	8.6	4	67.1	17	24.3	70	100	4.16
X5.2	-	-	-	-	9	12.9	5	71.4	11	15.7	70	100	4.03
X5.3	-	-	-	-	9	12.9	4	67.1	14	20.0	70	100	4.07

Sumber : Data primer (diolah)

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa perusahaan selama ini memberikan jenjang karier yang jelas (X5.1). Pada tabel 4.11 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau (24,3%), sebanyak 47 (67,1%) responden menjawab

setuju, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 (8,6%) responden. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perusahaan selama ini memberikan jenjang karier yang jelas. Hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini perusahaan selalu menghargai atas keberadaan para karyawan di perusahaan, dengan pemberian jenjang karier yang jelas akan memberikan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa perusahaan melakukan usaha-usaha (pemberian pelatihan, pendidikan, dll) dalam rangka pengembangan kemampuan yang dimiliki (X5.2). Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebanyak 11 atau 15,7% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 50 (71,4%) responden menjawab setuju sedangkan sebanyak 9 responden (12,9%) responden menjawab ragu-ragu. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang menyatakan setuju bahwa perusahaan melakukan usaha-usaha (pemberian pelatihan, pendidikan, dll) dalam rangka pengembangan kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya kenyataan tersebut maka para karyawan merasa adanya dukungan yang telah diberikan oleh perusahaan dalam mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas (penggunaan peralatan modern) dalam rangka untuk meningkatkan potensi (X5.3). Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebanyak 14 (20,0%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 47 (67,1%) responden menjawab setuju dan sebanyak 9 responden atau 12,9% menjawab ragu-ragu. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar para responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas (penggunaan peralatan modern) dalam rangka untuk meningkatkan potensi. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa perusahaan secara serius memperhatikan segala bentuk usaha dalam rangka meningkatkan potensi atas kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan.

f. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12

Distribusi jawaban responden variable kinerja karyawan (Y)

Item	1 STS		2 TS		3 RR		4 S		5 SS		Total		Stati stics
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	-	-	3	4.3	13	18.6	34	48.6	20	28.6	70	100	4.01
Y1.2	-	-	3	4.3	5	7.1	38	54.3	24	34.3	70	100	4.19
Y1.3	-	-	1	1.4	12	17.1	46	65.7	11	15.7	70	100	3.96

Sumber : Data primer (diolah)

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja menghasilkan jumlah produk sesuai dengan ketentuan perusahaan (Y1). Pada tabel 4.12 menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden atau 28,6%, sebanyak 34 (48,6%) responden menjawab setuju sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 (18,6%) responden dan sebanyak 3 (4,3%) responden menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam bekerja menghasilkan jumlah produk sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan adanya hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini para karyawan mampu memenuhi target jumlah produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja menghasilkan kualitas (mutu) hasil produk yang sesuai dengan standar kualitas (mutu) yang ditentukan perusahaan (Y2). Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebanyak 24 atau 34,3% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 38 (54,3%) responden menjawab setuju sedangkan sebanyak 5 responden (7,1%) responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju 3 (4,3%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang menyatakan setuju bahwa dalam bekerja menghasilkan kualitas (mutu) hasil produk yang sesuai dengan standar kualitas (mutu) yang ditentukan

perusahaan. Dengan adanya kenyataan tersebut maka para karyawan dalam bekerja tidak hanya memenuhi jumlah target produksi namun demikian juga memperhatikan mengenai tingkat kualitas produk.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan (Y3). Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebanyak 11 (15,7%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 46 (65,7%) responden menjawab setuju dan sebanyak 12 responden atau 17,1% menjawab ragu-ragu dan tidak setuju 1 (1,4%). Mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 (59,2%) responden, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar para responden menyatakan setuju bahwa dalam bekerja dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Hasil tersebut membuktikan adanya tingkat kedisiplinan para karyawan dalam bekerja sehingga mereka benar-benar memanfaatkan waktu secara maksimal yang pada akhirnya mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk menguji

validitas dan reliabilitas dalam standar lain instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Simamora, 2004: 172). Cara menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*, seperti yang dinyatakan Arikunto (2002: 146). Sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus $\geq 0,30$, maka data tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas

No	Item	R	Keterangan
1.	X1.1	0,723	Valid
	X1.2	0,817	Valid
	X1.3	0,757	Valid
2.	X2.1	0,735	Valid
	X2.2	0,753	Valid
	X2.3	0,808	Valid
3.	X3.1	0,825	Valid

	X3.1	0,765	Valid
	X3.1	0,663	Valid
4.	X4.1	0,828	Valid
	X4.2	0,825	Valid
	X4.2	0,789	Valid
5.	X5.1	0,744	Valid
	X5.2	0,795	Valid
	X5.3	0,809	Valid
7.	Y.1	0,818	Valid
	Y.2	0,817	Valid
	Y.3	0,700	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.13 tersebut di atas menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan masing-masing pertanyaan mempunyai r hitung $>$ t tabel dengan nilai signifikansi $\geq 0,30$.

b. Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan adalah menggunakan rumus Alpha dalam Simamora (2004: 191). Sebuah data dapat dikatakan reliabel apabila reliabilitas tersebut $\geq 0,60$ (Ghozali, 2005: 42).

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Ket
1.	Pengakuan (X1)	0,647	Reliabel
2.	Tanggungjawab (X2)	0,624	Reliabel
3.	Prestasi (X3)	0,617	Reliabel
4.	Pekerjaan (X4)	0,749	Reliabel
5	Pengembangan (X5)	0,684	Reliabel
7.	Kinerja Karyawan (Y)	0,677	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.14 tersebut di atas menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan masing-masing pertanyaan mempunyai nilai koefisien alpha lebih besar dari $\geq 0,60$ (Ghozali, 2005: 42).

4. Uji Asumsi Klasik

Agar dapat di peroleh nilai perkiraan yang tidak bias dan efisien dari persamaan regresi, maka dalam pelaksanaannya analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut, (Umar, 1998: 141):

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian pada model regresi, dimana pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen), jika terjadi korelasi maka dinamakan multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya nilai VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Uji Multikolinieritas

No	Variabel bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
1.	Pengakuan	1,859	0,538	Non Multikolinieritas
2.	Tanggungjawab	2,101	0,476	Non Multikolinieritas
3.	Prestasi	2,379	0,420	Non Multikolinieritas
4.	Pekerjaan	1,336	0,749	Non Multikolinieritas
5.	Pengembangan	1,697	0,589	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pengakuan (X1), tanggungjawab (X2), prestasi (X3), pekerjaan(X4), pengembangan (X5) tidak terjadi multikolinieritas dengan

diketahui dari nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas.

No	Variabel	Signifikan	Keterangan
1.	Pengakuan	0,946	Non Heteroskedastisitas
2.	Tanggungjawab	0,086	Non Heteroskedastisitas
3.	Prestasi	0,296	Non Heteroskedastisitas
4.	Pekerjaan	0,262	Non Heteroskedastisitas
5.	Pengembangan	0,797	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pengakuan(X1), tanggungjawab (X2), prestasi (X3), pekerjaan(X4), pengembangan(X5) tidak terjadi heteroskedastisitas dengan diketahui dari nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%).

c. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, dapat digunakan metode *Durbin Watson* yang dapat dilakukan dengan program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan sebagai berikut:

- d. Jika angka D-W dibawah -2 berarti autokorelasi positif.
- e. Jika angka D-W dibawah +2 berarti autokorelasi negatif.
- f. Jika angka D-W antara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi.

Tabel 4.17
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,907(a)	0,822	0,808	0,749	1,587

Sumber: Data Primer Diolah

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai D-W sebesar 1,587 Nilai ini berada antara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi.

d. Uji Normalitas

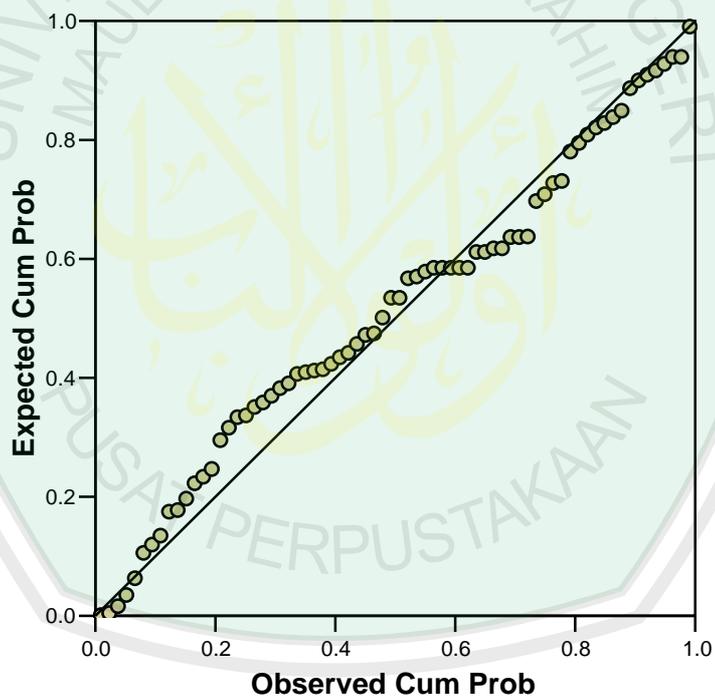
Metode yang digunakan adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari garis grafik dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Singgih, 2001: 214)

Grafik 4.18
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Berdasarkan grafik diatas, bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

e. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

Tabel 4.19
Uji Linieritas

MODEL: MOD_2.

Independent: y

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
x1	LIN	,356	68	37,59	,000	7,0664	,4575
x2	LIN	,452	68	55,98	,000	5,1997	,5934
x3	LIN	,727	68	181,03	,000	3,6935	,7056
x4	LIN	,073	68	5,33	,024	9,5577	,2444
x5	LIN	,169	68	13,82	,000	8,4415	,3139

Sumber: Data Primer Diolah

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1: ,000 X2 : ,000 X3 : ,000 X4: ,024 X5 : ,000 dimana nilai signifikansi $f < 0,05$. Maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$). Pada analisis regresi linear berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji t untuk parsial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.20

Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi B	Beta	t Hitung	Probabilitas (sig.t)	keterangan
X ₁	0,192	0,147	2,047	0,045	Signifikan
X ₂	0,256	0,226	2,952	0,004	Signifikan
X ₃	1,033	0,855	10,508	0,000	Signifikan
X ₄	-0,210	-0,190	-3,116	0,003	Signifikan
X ₅	-0,305	-0,233	-3,391	0,001	Signifikan
konstanta	0,244		0,229	0,820	
N	= 70				
R	= 0,907				
R Square	= 0,822				
Adjusted R Square	= 0,808				
F Hitung	= 59,013				
Sig F	= 0,000				
F tabel	= 2,35				
Alpha	= 0,05				

Sumber : Data primer diolah.

a) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya. Dari hasil perhitungan pada tabel 4.20 dinyatakan nilai F_{hitung} (59,013) > dari F_{tabel} (2,35) sedangkan signifikansi (0,000) jauh lebih kecil dari 5% atau 0,05. Sehingga terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel pengakuan (X_1), tanggungjawab (X_2), prestasi (X_3), pekerjaan (X_4), pengembangan (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji diatas adalah menggunakan analisis *SPSS 12.0 for windows* dengan menggunakan *Two-tailed* (dua sisi)

Koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,808 atau 80,8%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel pengakuan (X_1), tanggungjawab (X_2), prestasi (X_3), pekerjaan (X_4), pengembangan (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y). dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 80,8%. sedangkan sisanya yaitu 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b) Uji t

Digunakan uji t untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada tabel 5.13 dapat dilihat hasil perhitungan t_{hitung} dari setiap variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 dengan nilai $p < 0.05$, apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel terikat) dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , 1,99 maka diperoleh :

- 1.) $t_{hitung} X_1 2,047 > t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,045 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel pengakuan (X_1) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

- 2.) $t_{hitung} X_2 2,952 > t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan variabel tanggungjawab (X_2) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
- 3.) $t_{hitung} X_3 10,508 > t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan variabel prestasi (X_3) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
- 4.) $t_{hitung} X_4 -3,116 > t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,003 < 0,05$. Hal ini membuktikan variabel pekerjaan (X_4) secara individu berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
- 5.) $t_{hitung} X_5 -3,391 > t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,001 < 0,05$, Hal ini membuktikan variabel pengembangan (X_5) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , dapat diketahui variabel pengakuan (X_1), tanggungjawab (X_2), prestasi (X_3), pekerjaan (X_4), pengembangan (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y) Secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan yang paling berpengaruh (dominan) adalah faktor prestasi. Selain itu, kiranya perlu diketahui juga di catat bahwa nilai t diatas tidak membedakan positif atau negatif karena yang dipergunakan adalah angka mutlakanya. Artinya, baik nilai t itu positif atau negatif, hal itu tidak berpengaruh.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Hasil Penelitian Secara Simultan

Dari hasil uji analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.20 di peroleh hasil bahwa variable pengakuan (X_1), tanggungjawab (X_2), prestasi (X_3), pekerjaan (X_4), pengembangan (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik, maka dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,244 + 0,192 X_1 + 0,256 X_2 + 1,033 X_3 + -0,210 X_4 + -0,305 X_5 + 0,749$$

Dari persamaan garis regresi linier berganda, maka dapat diartikan bahwa:

Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik yang nilainya diprediksi oleh faktor motivasi yang meliputi faktor pengakuan (X_1), tanggungjawab (X_2), prestasi (X_3), pekerjaan (X_4), pengembangan (X_5).

a = 0,244 merupakan nilai konstanta, berarti bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 0,244% jika tidak dipengaruhi variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 .

$b_1 = 0,192$ merupakan besarnya kontribusi faktor pengakuan (X_1) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari

Sekapuk Gresik (Y). Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,192 dengan tanda positif. Dengan hasil tersebut berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik (Y) akan berubah sebesar 0,192 dengan sifat hubungan yang searah dengan asumsi faktor X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 mempunyai nilai sama dengan nol. Jika faktor pengakuan berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik akan naik sebesar 0,192.

$b_2 = 0,256$ merupakan besarnya kontribusi faktor tanggungjawab (X_2) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik (Y). Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,256 dengan tanda positif. Dengan hasil tersebut berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik (Y) akan berubah sebesar 0,256 dengan sifat hubungan yang searah dengan asumsi faktor X_1 , X_3 , X_4 dan X_5 mempunyai nilai sama dengan nol. Jika faktor tanggungjawab berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik akan naik sebesar 0,256.

$b_3 = 1,033$ merupakan besarnya kontribusi faktor prestasi (X_3) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik (Y). Koefisien regresi (b_3) sebesar 1,033 dengan tanda positif. Dengan hasil tersebut berarti bahwa kinerja

karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik (Y) akan berubah sebesar 1,033 dengan sifat hubungan yang searah dengan asumsi faktor X_1 , X_2 , X_4 dan X_5 mempunyai nilai sama dengan nol. Jika faktor prestasi berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik akan naik sebesar 1,033.

$b_4 = -0,210$ merupakan besarnya kontribusi faktor pekerjaan (X_4) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik (Y). Koefisien regresi (b_4) sebesar -0,210 dengan tanda negatif. Dengan hasil tersebut berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik (Y) akan berubah sebesar 0,210 dengan sifat hubungan yang searah dengan asumsi faktor X_1 , X_2 , X_3 dan X_5 mempunyai nilai sama dengan nol. Jika faktor pekerjaan berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari sekapuk Gresik akan naik sebesar -0,210.

$b_5 = -0,305$ merupakan besarnya kontribusi faktor pengembangan (X_5) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik (Y). Koefisien regresi (b_5) sebesar -0,305 dengan tanda negatif. Dengan hasil tersebut berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari sekapuk Gresik (Y) akan berubah sebesar -0,305 dengan sifat hubungan yang searah dengan

asumsi faktor X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 mempunyai nilai sama dengan nol. Jika faktor pengembangan berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari sekapuk Gresik akan naik sebesar -0,305.

$e = 0,749$ merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Y tetapi tidak dimasukkan dalam model persamaan.

Dari hasil perhitungan uji F , dapat dilihat bahwa F_{hitung} 59,013 dan F_{tabel} 2,35, berarti $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Dan dengan nilai $p = 0,000 \leq 0,05$. Artinya secara simultan variabel bebas yaitu variabel pengakuan (X_1), tanggungjawab (X_2), prestasi (X_3), pekerjaan (X_4), pengembangan (X_5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,808 atau 80,8%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat, Artinya besarnya pengaruh variabel bebas yaitu pengakuan (X_1), tanggungjawab (X_2), prestasi (X_3), pekerjaan (X_4), pengembangan (X_5) terhadap perubahan variabel kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini

adalah 80,8%. Sedangkan sisanya yaitu 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Berdasarkan hasil analisis dan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel variable pengakuan (X_1), tanggungjawab (X_2), prestasi (X_3), pekerjaan (X_4), pengembangan (X_5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik. Ini sesuai yang dikatakan Leidecker & Hall (dalam Timpe, 1999 : 13) bahwa faktor *motivation* atau *intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah . Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinnya menggunakan kreaktivitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. (Sondang, 2002 : 107).

2. Analisis hasil penelitian secara Parsial

Dari hasil analisa secara simultan faktor motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dengan jumlah prosentase 80,8%, akan tetapi secara parsial apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen). Hal ini dapat dilihat pada tabel *Coefficient* dengan

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $N =$ jumlah responden 70 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t_{tabel} sebesar 1,99. Maka dari hasil analisis SPSS 12.0 for windows diperoleh hasil dari tiap-tiap variabel, dan dapat diketahui manakah yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dibuktikan pada hasil dibawah ini:

a) pengakuan (X1)

Variabel pengakuan merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan $t_{hitung} . 2,047 > t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,045 < 0,05$, berarti variabel pengakuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

Item berisi pimpinan perusahaan memberi hadiah terhadap keberhasilan karyawan (X1.3) berdasarkan tabel 4.7 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata tertinggi yaitu 4,37. Ini berarti pemberian hadiah lebih sering dilakukan oleh pihak perusahaan untuk memotivasi secara langsung kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa selama ini perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan dengan syarat karyawan telah melaksanakan pekerjaanya dengan berhasil.

Item Pemimpin perusahaan memberi surat penghargaan terhadap keberhasilan karyawan (X1.2) berdasarkan tabel 4.7 merupakan item yang memiliki rata-rata terendah yaitu 4,06. Hal ini

berarti pemberian surat penghargaan tidak menjadi prioritas utama bagi manajemen perusahaan, karena itu pimpinan untuk selalu memprioritaskan penghargaan kepada karyawan atas prestasinya sehingga karyawan mendapatkan surat penghargaan seperti yang telah diberikan oleh pimpinan atas kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa pengakuan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik. Karena pada dasarnya pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya dan kinerjanya akan meningkat. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. (Saydam, 1996:247). Seperti dikemukakan oleh Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan *sense of belonging* (rasa ingin dihargai). Menurut Soeprihanto (1998:35) : "Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya), sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan

lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/ penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan PT Polowijo Gosari selama ini selalu bersikap menghargai dan mengakui hasil kerja karyawan sehingga meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

b) Tanggungjawab (X2)

Variabel tanggungjawab merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 2,952 \geq t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,004 < 0,05$, berarti variabel tanggungjawab(X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Item berisi pimpinan perusahaan memberikan kepercayaan terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah diselesaikan. (X2.3) berdasarkan tabel 4.8 merupakan item yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,36. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pimpinan perusahaan memberikan kepercayaan terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa selama ini perusahaan memberikan tanggungjawab berupa kepercayaan terhadap karyawan

dengan tidak mengawasi secara ketat dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Penerapan prinsip partisipasi ini akan membuat bawahan secara penuh merencanakan dan melaksanakan dan melaksanakan pekerjaannya

Item berisi dalam bekerja karyawan mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara baik dan benar. (X2.1) berdasarkan tabel 4.8 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata terendah yaitu 3,90. Hal ini dalam bekerja karyawan mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara baik dan benar masih kurang mendapat perhatian dan perlu ditingkatkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa tanggungjawab dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari. Menurut Flippo (1996:105), bahwa tanggung jawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab

berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. (Saydam, 1996:248). Menghindari pengawasan yang ketat merupakan salah satu cara agar tanggungjawab benar-benar menjadi faktor motivasi bagi bawahan, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi ini akan membuat bawahan secara penuh merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya (Yuli, 2005:193). Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama ini para karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan dalam bekerja para karyawan selalu melakukan perencanaan dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara baik dan benar.

c) prestasi (X3)

Variabel prestasi merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 10,508 \geq t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$, berarti variabel prestasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan dilihat dari koefisien

regresi Beta 1,033 berarti telah terjadi perubahan kinerja sebesar 1,033 yang disebabkan prestasi.

Item pimpinan perusahaan memberikan semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat dikuasainya. (X3.2) berdasarkan tabel 4.9 merupakan item yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,27. Ini berarti pihak perusahaan Hal tersebut membuktikan adanya sikap pimpinan memberikan semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat dikuasainya dan sikap positif yang ditunjukkan para karyawan kepada perusahaan, sehingga mereka bersedia untuk bekerja dan berusaha untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Item dalam bekerja karyawan termotivasi dengan dukungan dari pimpinan perusahaan untuk menciptakan prestasi kerja secara maksimal. (X3.3) berdasarkan tabel 4.9 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata terendah yaitu 3,93. Hal ini berarti masih kurang dan perlu ditingkatkan oleh pimpinan, karena itu perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan dengan memberi dukungan kepada karyawan untuk menciptakan prestasi kerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa prestasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari

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

Dalam Surat Al-Balad: 4 juga disebutkan :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Yang artinya: "*Sesungguhnya Kami menciptakan manusia padahal dia dalam keadaan kesusahan*"

Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia, yaitu telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan kerja keras. Setiap penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan hasil dari kerja keras yang mereka dijalani. Dengan berjuang sungguh-sungguh dan dalam waktu yang lama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

Oleh karena itu manusia dijadikan supaya berupaya untuk menanggung segala kesulitan hidup. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat bekerja keras perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakekatnya, kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.

d) Pekerjaan (X4)

Variabel pekerjaan merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 3,116 \geq t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,003 < 0,05$, berarti variabel tanggungjawab(X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Item dalam bekerja karyawan mempunyai beban kerja yang harus diselesaikan atau menjadi tanggung jawab. (X4.2) berdasarkan tabel 4.10 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata tertinggi yaitu 4,26. Hasil tersebut membuktikan bahwa dalam bekerja para karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan yang harus mereka selesaikan sehingga mereka dapat menyelesaikan atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Item melalui dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan(X4.1) berdasarkan tabel 4.10 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata terendah yaitu 4,09. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa selama ini para karyawan dalam bekerja masih kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki dan tidak memiliki hambatan dalam bekerja. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan pemberian pelatihan-pelatihan dalam bekerja agar kinerja karyawan lebih meningkat

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari. Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi. (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999 : 13). Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. (Saydam, 1996:245). Melalui teknik pemerdayaan pekerjaan dapat menjadi sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja. (Grensing dalam Timpe,1996:81). Hasil tersebut membuktikan bahwa dalam bekerja para karyawan PT. Polowijo Gosari memiliki tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan yang harus mereka selesaikan sehingga mereka dapat menyelesaikan atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

e) pengembangan (X5)

Variabel pengembangan merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan jumlah siswa dengan $t_{hitung} 3,391 \geq t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,001 < 0,05$, berarti pengembangan (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Item Perusahaan selama ini memberikan jenjang karier yang jelas kepada karyawan. (X5.1) berdasarkan tabel 4.11 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata tertinggi yaitu 4,16. Hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini perusahaan selalu menghargai atas keberadaan para karyawan di perusahaan, dengan pemberian jenjang karier yang jelas akan memberikan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan.

Item Perusahaan melakukan usaha-usaha (pemberian pelatihan, pendidikan, dll) dalam rangka pengembangan kemampuan yang dimiliki. (X5.3) berdasarkan tabel 4.11 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata terendah yaitu 4.03. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang perusahaan kurang melakukan usaha-usaha (pemberian pelatihan, pendidikan, dll) dalam rangka pengembangan kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya kenyataan tersebut maka para karyawan

kurang merasa adanya dukungan yang telah diberikan oleh perusahaan dalam mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa pengembangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari.

Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 1996:246). Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Menurut Pigors dan Myers (1984 : 302) promosi merupakan kemajuan karyawan ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji. Ada beberapa alasan menurut Mosir (1987 : 175) perlunya promosi diprogramkan dengan baik oleh organisasi sebagai berikut :

1. Promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan.

2. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai dan hal tersebut akan merupakan daya dorong bagi pegawai yang lain.
3. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti pegawai (*labor turnover*).
4. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan.
5. Adanya peluang promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
6. Promosi dapat menimbulkan keunggulan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berantai.

Hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini perusahaan selalu menghargai atas keberadaan para karyawan di perusahaan, dengan pemberian jenjang karier yang jelas akan memberikan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan Hal tersebut juga dapat membuktikan bahwa perusahaan secara serius memperhatikan segala bentuk usaha dalam rangka meningkatkan potensi atas kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam Al-Qur'an juga memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan

menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

Didalam Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd ayat 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya:*Sesungguhnya Allah tidak akan merubah suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri....*(Ar-Ra'd: 11)

Ayat diatas menunjukkan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

3. Analisis Variabel Dominan

Variabel dominan dapat diketahui melalui tingkat kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji secara parsial terhadap variabel terikat. Dari analisis uji t (parsial) diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas prestasi (X3) mempunyai nilai beta 0,855 dengan $t_{hitung} 10,508 \geq t_{tabel} 1,99$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Dari analisis uji t atau uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas prestasi (X3) yang mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap variabel terikat . Hal ini berarti variabel prestasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik) adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengakuan , Tanggungjawab, prestasi, pekerjaan, dan pengembangan, mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama - sama (simultan) terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
2. Dari hasil analisis regresi linier berganda secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel pengakuan , Tanggungjawab, prestasi, pekerjaan, dan pengembangan, mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Dari hasil analisis regresi linier berganda secara parsial diatas dapat diketahui bahwa variabel prestasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik. Hal ini membuktikan bahwa pemberian

motivasi dalam bentuk prestasi paling sering dilakukan oleh PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik terhadap para karyawannya.

B. SARAN

Setelah mempelajari, menganalisa dan menyimpulkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak manajemen perusahaan untuk selalu memberikan pengakuan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh para karyawan yaitu dengan memberikan jenjang karier yang jelas berdasarkan prestasi kerja yang telah dicapai. Melalui langkah tersebut maka diharapkan para karyawan dapat lebih termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.
2. Pihak perusahaan diharapkan untuk memberikan penghargaan kepada para karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi yaitu dengan memberikan suatu pemberian bonus atau tunjangan yang lebih besar, sehingga mereka merasa dihargai atas prestasi yang telah mereka capai.
3. Diharapkan untuk selalu memberikan dukungan kepada para karyawan dalam pencapaian prestasi kerja secara maksimal. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung aktivitas para karyawan untuk bekerja, yaitu

pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya.

4. Pihak manajemen perusahaan diharapkan mampu untuk menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat terwujud suatu kerja sama yang ideal antar karyawan dan karyawan dengan perusahaan, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Beberapa keterbatasan pada pelaksanaan penelitian ini yaitu yang pertama mengenai waktu penelitian yang relatif singkat, hal tersebut mengingat kesibukan yang terjadi di perusahaan. Kedua yaitu mengenai jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, dan penelitian ini terbatas pada obyek atau lokasi penelitian yaitu pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik sehingga tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- As'ad, M, 1995. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- _____, 1986. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan ; Suatu Pendekatan Psikologik*. Edisi kedua, Liberty, Yogyakarta.
- Atmosoeparto, Kisdarto, 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Barry Cushway & Derek Lodge, 1995. *Organisational Behavior and Design*. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Kedua, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Dharma, Agus, 1993. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*. Penerbit CV. Sinar Baru, Bandung.
- Flippo, Edwin B. 1996. *Manajemen Personalialia*, Jilid 1 & 2, Ed. 6, alih bahasa Moh. Masud ; editor Alfonsus Sirait, Erlangga, Jakarta.
- Hafidhuddin, Didin, 1998. *Dakwah Aktual*. Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.

—————, 2003. *Islam Aplikatif*. Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.

—————, dan Tanjung, Hendri, 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktek*. Cetakan Pertama, Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.

Handoko, Hani, 1991. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

—————, 2003. *Organisasi dan Motivoasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketiga, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Husein Umar, 2001. *Riset Pemasaran Perilaku Konsumen*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Taufik, Muhammad Izzuddin Taufik, 2006. *Psikologi Islam*. Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.

John, Soeprihanto, 1998. *Manajemen Personalialia*. BPFE, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Manulang, 1981. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mathis dan Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Pigors, Paul ; Myers, Charles A,1984. *Management of human resources*. McGraw-Hill, New York .

Rahman, 2004. Pengaruh Faktor Motivator Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi, *Jurnal Studi Manajemen Swagata*. (1): 191-211.

Rangkuti, Freddy, 2002. *Riset Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Robbins, Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid Kedua, Cetakan Pertama, Prentice Hall Inc.

Santoso, Singgih & Tjiptono Fandy, 2001. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.

Saydam, Gouzali, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*, Jilid 2, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.

Singarimbun, M dan Effendi S, 1994. *Metodologi Penelitian Survei*. UGM, Yogyakarta.

Simamora,H, 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YPKN, Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah, 2000. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Siswanto, Bedjo, 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Cetakan Kedua, Gramedia, Bandung.
- Sudarmiatin, 2001. *Riset Pemasaran*. Universitas Negeri Malang, Malang.
- Sugiono, 1994. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi Ketiga, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- . 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Stoner, James A. F., 1986, *Manajemen*. (Terjemahan), Wilhelmus W. dan Benjamin Molan, Intermedia, Jakarta..
- Timpe, D.A. 1999. *Motivasi Pegawai: Seri Sumber Daya Manusia*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Widayat dan Amirullah, 2002. *Riset Bisnis*. Edisi 1, CV. Cahaya Press, Malang.
- , 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Cahaya Press, Malang.
- Yuli, Cantika, budi, Sri, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Yumono, Ino, dkk, 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.

Lampiran 1: Frequencies

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	Pengakuan
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.20	4.06	4.37	12.63
Median		4.00	4.00	4.00	12.00
Mode		4	4	4	12
Std. Deviation		.554	.562	.594	1.310
Variance		.307	.316	.353	1.715
Range		2	2	2	5
Sum		294	284	306	884

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	Tanggungjawab
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.90	4.16	4.36	12.41
Median		4.00	4.00	4.00	12.00
Mode		4	4	4	12
Std. Deviation		.783	.605	.591	1.508
Variance		.613	.366	.349	2.275
Range		4	2	2	6
Sum		273	291	305	869

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	Prestasi
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.07	4.27	3.93	12.27
Median		4.00	4.00	4.00	12.00
Mode		4	4	4	12
Std. Deviation		.729	.588	.547	1.413
Variance		.531	.346	.299	1.998
Range		3	2	2	6
Sum		285	299	275	859

Statistics

		X4.1	X4.2	X4.3	Pekerjaan
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.09	4.26	4.17	12.53
Median		4.00	4.00	4.00	12.00
Mode		4	4	4	12
Std. Deviation		.654	.630	.589	1.548
Variance		.427	.397	.347	2.398
Range		3	2	2	6
Sum		286	298	292	877

Statistics

		X5.1	X5.2	X5.3	Pengembangan
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.16	4.03	4.07	12.26
Median		4.00	4.00	4.00	12.00
Mode		4	4	4	12
Std. Deviation		.555	.538	.573	1.304
Variance		.308	.289	.328	1.701
Range		2	2	2	6
Sum		291	282	285	858

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Kinerja Karyawan
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.01	4.19	3.96	12.16
Median		4.00	4.00	4.00	12.00
Mode		4	4	4	12
Std. Deviation		.807	.748	.624	1.708
Variance		.652	.559	.389	2.917
Range		3	3	3	7
Sum		281	293	277	851

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	5	7.1	7.1	7.1
setuju	46	65.7	65.7	72.9
sangat setuju	19	27.1	27.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	9	12.9	12.9	12.9
setuju	48	68.6	68.6	81.4
sangat setuju	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	4	5.7	5.7	5.7
setuju	36	51.4	51.4	57.1
sangat setuju	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
tidak setuju	1	1.4	1.4	2.9
ragu- ragu	16	22.9	22.9	25.7
setuju	38	54.3	54.3	80.0
sangat setuju	14	20.0	20.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	8	11.4	11.4	11.4
setuju	43	61.4	61.4	72.9
sangat setuju	19	27.1	27.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	4	5.7	5.7	5.7
setuju	37	52.9	52.9	58.6
sangat setuju	29	41.4	41.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
ragu- ragu	13	18.6	18.6	20.0
setuju	36	51.4	51.4	71.4
sangat setuju	20	28.6	28.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	5	7.1	7.1	7.1
setuju	41	58.6	58.6	65.7
sangat setuju	24	34.3	34.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	13	18.6	18.6	18.6
setuju	49	70.0	70.0	88.6
sangat setuju	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2.9	2.9	2.9
ragu- ragu	6	8.6	8.6	11.4
setuju	46	65.7	65.7	77.1
sangat setuju	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	7	10.0	10.0	10.0
setuju	38	54.3	54.3	64.3
sangat setuju	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	7	10.0	10.0	10.0
setuju	44	62.9	62.9	72.9
sangat setuju	19	27.1	27.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	6	8.6	8.6	8.6
setuju	47	67.1	67.1	75.7
sangat setuju	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	9	12.9	12.9	12.9
setuju	50	71.4	71.4	84.3
sangat setuju	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu- ragu	9	12.9	12.9	12.9
setuju	47	67.1	67.1	80.0
sangat setuju	14	20.0	20.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	4.3	4.3	4.3
	ragu- ragu	13	18.6	18.6	22.9
	setuju	34	48.6	48.6	71.4
	sangat setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	4.3	4.3	4.3
	ragu- ragu	5	7.1	7.1	11.4
	setuju	38	54.3	54.3	65.7
	sangat setuju	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	ragu- ragu	12	17.1	17.1	18.6
	setuju	46	65.7	65.7	84.3
	sangat setuju	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 2: Validitas dan Realibilitas
Correlations

		X1.1	XI.2	XI.3	Pengakuan
X1.1	Pearson Correlation	1	.428(**)	.255(*)	.723(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.033	.000
	N	70	70	70	70
XI.2	Pearson Correlation	.428(**)	1	.457(**)	.817(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	70	70	70	70
XI.3	Pearson Correlation	.255(*)	.457(**)	1	.757(**)
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.	.000
	N	70	70	70	70
Pengakuan	Pearson Correlation	.723(**)	.817(**)	.757(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	3

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Tanggungjawab
X2.1	Pearson Correlation	1	.217	.329(**)	.735(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.071	.005	.000
	N	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.217	1	.611(**)	.753(**)
	Sig. (2-tailed)	.071	.	.000	.000
	N	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.329(**)	.611(**)	1	.808(**)
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.	.000
	N	70	70	70	70
Tanggungjawab	Pearson Correlation	.735(**)	.753(**)	.808(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Prestasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.462(**)	.304(*)	.825(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.011	.000
	N	70	70	70	70
X3.2	Pearson Correlation	.462(**)	1	.287(*)	.765(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.016	.000
	N	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.304(*)	.287(*)	1	.663(**)
	Sig. (2-tailed)	.011	.016	.	.000
	N	70	70	70	70
Prestasi	Pearson Correlation	.825(**)	.765(**)	.663(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	3

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	Pekerjaan
X4.1	Pearson Correlation	1	.509(**)	.488(**)	.828(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
X4.2	Pearson Correlation	.509(**)	1	.504(**)	.825(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	70	70	70	70
X4.3	Pearson Correlation	.488(**)	.504(**)	1	.789(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	70	70	70	70
Pekerjaan	Pearson Correlation	.828(**)	.825(**)	.789(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	3

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	Pengembangan
X5.1	Pearson Correlation	1	.373(**)	.374(**)	.744(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.001	.000
	N	70	70	70	70
X5.2	Pearson Correlation	.373(**)	1	.511(**)	.795(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.000	.000
	N	70	70	70	70
X5.3	Pearson Correlation	.374(**)	.511(**)	1	.809(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.	.000
	N	70	70	70	70
Pengembangan	Pearson Correlation	.744(**)	.795(**)	.809(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	3

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.500(**)	.346(**)	.818(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.003	.000
	N	70	70	70	70
Y1.2	Pearson Correlation	.500(**)	1	.390(**)	.817(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.000
	N	70	70	70	70
Y1.3	Pearson Correlation	.346(**)	.390(**)	1	.700(**)
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.	.000
	N	70	70	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.818(**)	.817(**)	.700(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	3

Lampiran 3 : Regresi linier

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan, Pekerjaan, Pengakuan, Tanggungjawab, Prestasi(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907(a)	.822	.808	.749

a Predictors: (Constant), Pengembangan, Pekerjaan, Pengakuan, Tanggungjawab, Prestasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.397	5	33.079	59.013	.000(a)
	Residual	35.875	64	.561		
	Total	201.271	69			

a Predictors: (Constant), Pengembangan, Pekerjaan, Pengakuan, Tanggungjawab, Prestasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.244	1.066		.229	.820
	Pengakuan	.192	.094	.147	2.047	.045
	Tanggungjawab	.256	.087	.226	2.952	.004
	Prestasi	1.033	.098	.855	10.508	.000
	Pekerjaan	-.210	.067	-.190	-3.116	.003
	Pengembangan	-.305	.090	-.233	-3.391	.001

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.70	15.17	12.16	1.548	70
Std. Predicted Value	-2.233	1.947	.000	1.000	70
Standard Error of Predicted Value	.101	.381	.211	.061	70
Adjusted Predicted Value	8.85	15.21	12.16	1.544	70
Residual	-2.312	1.755	.000	.721	70
Std. Residual	-3.088	2.344	.000	.963	70
Stud. Residual	-3.186	2.421	-.004	1.008	70
Deleted Residual	-2.461	1.871	-.006	.791	70
Stud. Deleted Residual	-3.446	2.520	-.009	1.036	70
Mahal. Distance	.282	16.904	4.929	3.271	70
Cook's Distance	.000	.259	.017	.037	70
Centered Leverage Value	.004	.245	.071	.047	70

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.244	1.066		.229	.820		
	Pengakuan	.192	.094	.147	2.047	.045	.538	1.859
	Tanggungjawab	.256	.087	.226	2.952	.004	.476	2.101
	Prestasi	1.033	.098	.855	10.508	.000	.420	2.379
	Pekerjaan	-.210	.067	-.190	-3.116	.003	.749	1.336
	Pengembangan	-.305	.090	-.233	-3.391	.001	.589	1.697

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Autokorelasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907(a)	.822	.808	.749	1.587

a Predictors: (Constant), Pengembangan, Pekerjaan, Pengakuan, Tanggungjawab, Prestasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		abs_res1
N		69
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0016
	Std. Deviation	.72622
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.084
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.800
Asymp. Sig. (2-tailed)		.544

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Linieritas

Curve Fit

Notes

Output Created	20-MAR-2008 09:21:28
Comments	
Input	Data H:\New Folder\Alif analisis\SPSS Joos residual.sav
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 70
Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 WITH Y /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PLOT FIT /ID = abs_res1 .
Resources	Elapsed Time 0:00:00.41

MODEL: MOD_1.

—

Independent: Y

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
X1	LIN	.356	68	37.59	.000	7.0664	.4575
X2	LIN	.452	68	55.98	.000	5.1997	.5934
X3	LIN	.727	68	181.03	.000	3.6935	.7056
X4	LIN	.073	68	5.33	.024	9.5577	.2444
X5	LIN	.169	68	13.82	.000	8.4415	.3139

Angket Penelitian

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POLOWIJO GOSARI SEKAPUK GRESIK

I. Petunjuk Pengisian:

1. Mohon dijawab dengan memberikan tanda silang (X) jawaban yang menurut saudara benar.
 2. Identitas dan hasil jawaban saudara akan dirahasiakan.
 3. Jawaban saudara sangat membantu atas keberhasilan penelitian ini.
-

II. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Usia saudara sekarang :tahun
3. Pendidikan terakhir saudara sebelum menjadi karyawan Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik.
 - a. Tamatan Sekolah Dasar
 - b. Tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama
 - c. Tamatan Sekolah Menengah Atas/ STM/Kejuruan.
 - d. Diploma (D1, D2 dan D3)
 - e. Sarjana
4. Sudah berapa lama saudara bekerja Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik.
 - a. < dari 1 tahun
 - b. 1 tahun – 5 tahun
 - c. 6 tahun – 10 tahun
 - d. 11 tahun – 15 tahun
 - e. > dari 15 tahun

III. Daftar Pertanyaan

A. Pengakuan (X₁)

1. Pimpinan perusahaan menyatakan keberhasilan Bapak/ Ibu /Saudara terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah diselesaikan ditempat kerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pimpinan perusahaan memberikan surat penghargaan kepada Bapak/ Ibu /Saudara terhadap keberhasilan pekerjaan yang telah diselesaikan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pimpinan perusahaan memberikan hadiah kepada Bapak/ Ibu /Saudara terhadap keberhasilan pekerjaan yang telah diselesaikan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

B. Tanggungjawab (X₂)

1. Dalam bekerja Bapak/ Ibu /Saudara mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara baik dan benar.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

2. Dalam bekerja Bapak/ Ibu /Saudara melakukan langkah dan penjadualan atas pekerjaan secara baik dan benar.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pimpinan perusahaan memberikan kepercayaan kepada Bapak/Ibu/Saudara terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah diselesaikan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

C. Prestasi (X₃)

1. Pimpinan perusahaan memberikan motivasi yaitu dengan adanya pengakuan dan pemberian penghargaan prestasi kerja yang Bapak/ Ibu /Saudara capai.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Dalam bekerja Pimpinan perusahaan memberikan semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat di kuasanya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju

- e. Sangat Tidak Setuju
- 3. Dalam bekerja Bapak/ Ibu /Saudara termotivasi dengan dukungan dari pimpinan perusahaan untuk menciptakan prestasi kerja secara maksimal.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

D. Pekerjaan (X₄)

- 1. Dalam bekerja Bapak/ Ibu /Saudara dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 2. Dalam bekerja Bapak/ Ibu /Saudara mempunyai beban kerja yang harus diselesaikan atau menjadi tanggung jawab.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 3. Dalam bekerja Bapak/ Ibu /Saudara pimpinan perusahaan melakukan pembagian pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

E. Pengembangan (X₅)

1. Perusahaan selama ini memberikan jenjang karier yang jelas kepada Bapak/ Ibu /Saudara.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Perusahaan melakukan usaha-usaha (pemberian pelatihan, pendidikan, dll) dalam rangka pengembangan kemampuan yang Bapak/ Ibu /Saudara miliki.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas (penggunaan peralatan modern) dalam rangka untuk meningkatkan potensi Bapak/ Ibu /Saudara.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

F. Kinerja Karyawan (Y)

1. Dalam bekerja Bapak/ Ibu /Saudara menghasilkan jumlah produk sesuai dengan ketetapan perusahaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

2. Dalam bekerja Bapak/ Ibu /Saudara menghasilkan kualitas (mutu) hasil produk yang sesuai dengan standar kualitas (mutu) yang ditentukan perusahaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Dalam bekerja Bapak/ Ibu /Saudara dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju



HASIL SKOR PENELITIAN

NO	X1.1	XI.2	XI.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3
1	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	5	14
2	4	4	3	11	4	4	5	13	4	4	4	12
3	4	4	5	13	2	5	5	12	3	4	3	10
4	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	3	11
5	4	5	5	14	4	5	5	14	5	5	5	15
6	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15
7	4	4	4	12	3	5	5	13	3	4	4	11
8	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	9
9	4	4	4	12	5	4	4	13	5	5	4	14
10	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	4	14
11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
12	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	3	12
14	3	3	5	11	5	4	4	13	5	5	3	13
15	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	4	14
16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
17	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
18	5	5	5	15	4	4	5	13	4	5	5	14
19	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
20	4	3	4	11	4	3	4	11	4	5	4	13
21	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
22	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	3	10
23	5	3	4	12	4	3	5	12	3	4	4	11
24	5	4	4	13	3	4	4	11	4	4	4	12
25	4	4	3	11	4	3	3	10	4	4	4	12
26	4	4	5	13	4	4	5	13	5	5	4	14
27	4	4	5	13	5	5	5	15	4	5	3	12
28	4	3	4	11	3	4	4	11	3	4	3	10
29	3	3	4	10	3	4	4	11	3	4	4	11
30	4	4	4	12	5	4	5	14	5	5	4	14
31	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	4	14
32	4	4	4	12	4	4	5	13	4	3	4	11
33	5	4	5	14	4	5	5	14	4	5	3	12
34	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14
35	4	4	5	13	4	4	4	12	2	5	4	11
36	4	5	5	14	4	5	5	14	5	5	4	14
37	4	3	5	12	3	4	4	11	4	4	5	13
38	4	4	5	13	4	4	4	12	3	4	4	11
39	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11

40	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13
41	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	4	12
42	4	4	4	12	1	4	4	9	3	4	3	10
43	4	4	4	12	3	4	3	10	4	3	3	10
44	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	4	13
45	4	4	5	13	4	4	4	12	3	4	4	11
46	4	4	4	12	4	3	4	11	3	4	4	11
47	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	3	11
48	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
49	4	4	5	13	3	4	4	11	4	4	4	12
50	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	4	12
51	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
52	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
53	5	4	5	14	5	5	5	15	4	4	4	12
54	4	4	5	13	3	4	4	11	4	4	4	12
55	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	4	14
56	4	4	4	12	3	4	4	11	5	4	4	13
57	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
58	5	4	5	14	4	4	5	13	5	4	5	14
59	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
60	4	4	5	13	3	4	4	11	4	3	4	11
61	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	4	11
62	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12
63	4	3	4	11	3	4	4	11	3	4	4	11
64	3	4	5	12	5	5	5	15	4	5	4	13
65	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	4	12
66	4	4	5	13	4	5	5	14	4	4	4	12
67	4	3	3	10	4	3	3	10	4	4	4	12
68	5	4	4	13	3	4	4	11	5	5	4	14
69	4	4	4	12	5	3	4	12	3	4	4	11
70	5	5	5	15	4	5	4	13	5	5	4	14

X4.1	X4.2	X4.3	X4	X5.1	X5.2	X5.3	X5	Y1.	Y1.2	Y1.	Y
								1		3	
5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	4	13
5	5	5	15	5	5	5	15	4	2	3	9
3	3	4	10	4	4	4	12	3	4	4	11
4	3	3	10	5	3	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	15
4	5	4	13	4	4	4	12	3	4	4	11
4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	4	10
4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	4	14
5	5	5	15	4	4	5	13	5	5	4	14
4	5	4	13	4	4	3	11	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13
4	4	4	12	4	3	3	10	5	5	4	14
4	5	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12
4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	4	13
4	4	4	12	5	4	5	14	4	4	4	12
2	4	4	10	4	4	5	13	4	5	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
3	3	4	10	3	3	4	10	3	4	4	11
5	4	5	14	4	4	3	11	3	4	3	10
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12
4	5	4	13	4	4	5	13	5	5	4	14
4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	4	13
4	4	4	12	4	3	3	10	3	4	3	10
4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	3	10
5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	5	15
4	3	3	10	5	4	4	13	5	5	5	15
4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	4	11
4	4	4	12	4	3	4	11	4	5	5	14
5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	4	14
2	4	3	9	5	4	4	13	2	5	4	11
4	5	4	13	4	4	5	13	5	5	4	14
4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	5	13
4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	4	11
5	5	5	15	4	3	3	10	4	4	3	11
3	5	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13

3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	2	10
4	4	4	12	4	5	4	13	3	2	3	8
4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	3	10
4	5	4	13	5	4	4	13	4	5	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11
5	5	5	15	3	4	4	11	3	4	4	11
4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	3	4	4	11	2	4	4	10
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
5	4	5	14	5	3	4	12	4	4	4	12
4	5	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12
4	5	5	14	4	4	4	12	5	5	4	14
4	3	4	11	4	4	4	12	5	4	3	12
4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	3	11
4	4	4	12	5	5	4	14	5	4	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
4	4	4	12	3	4	4	11	4	3	4	11
3	4	4	11	4	4	4	12	2	3	3	8
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	3	10
3	3	5	11	5	4	4	13	4	5	4	13
4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12
4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12
4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	3	11
4	4	3	11	4	4	4	12	5	5	4	14
5	5	4	14	4	4	5	13	3	2	5	10
5	5	4	15	4	4	4	12	5	5	4	14



PT. POLOWIJO GOSARI

Fertilizers & Mineral Industries

Head Office :

Sekapuk, KM 32, PO. Box 201/SY Gresik - East Java - Indonesia

Phone : (031) 3949777 (Hunting), Fax. : (031) 3940222

Home page : <http://www.polowijo.com>

E-mail : fertilizer@polowijo.com

Products :

- SUPER DOLOMIT

- SULFOMAG PLUS

- PULLET

- KALPHOS

- DCP

SURAT KETERANGAN

No. 10/SDM/III/2008

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Dyah Setyowati
J a b a t a n : Kabag SDM PT. Polowijo Gosari
A l a m a t : Ds. Sekapuk, Kec. Ujung Pangkah, Kab. Gresik

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

N a m a : Alif Bahrul Walid
Nim : 03220067
Semester : X (Sepuluh)
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Telah melakukan pengambilan data untuk penulisan skripsi di perusahaan kami sejak tanggal 13 Februari 2008 – 19 Maret 2008 dengan judul skripsi sebagai berikut :

PEGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POLOWIJO GOSARI SEKAPUK GRESIK

Demikian surat keterangan ini, dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 19 Maret 2008

PT. POLOWIJO GOSARI



Dyah Setyowati
Kabag SDM



**DEPERTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

erakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomer: 005/BAN-PT/AK-X/SI/II/2007
Jalan Gajayana 50 Malang 65144, Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881
e-mail : feuinmlg@yahoo.co.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Alif Bahrul Walid
NIM : 03220067/Manajemen
Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
Judul : Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk gresik)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	1 Desember 2007	Konsultasi Proposal	1.
2.	07-9 Desember 2007	Revisi Proposal	2.
3.	17 Desember 2007	ACC Seminar	3.
4.	14 Februari dan 15 Maret 2008	Konsultasi Bab IV	4.
5.	20 Maret 2008	Konsultasi Bab I, II, III, IV, V	5.
6.	29 Maret 2008	ACC Keseluruhan	6.

Malang, 29 Maret 2008
Mengetahui
Dekan,

Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA
NIP. 150231828

