

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ANTANG GANDA UTAMA MUARA TEWEH

Henny Roesgiaty R. ¹, Bawi Patriah ²

¹ Dosen Prodi Manajemen STIE Muara Teweh

² Mahasiswa Prodi Manajemen STIE Muara Teweh

ABSTRACT

This research was aimed to find out the effect of motivating factors such as salary, reward and social necessity on the performance of PT AGU official employee simultaneously. The source of data was primary and secondary. Technique of analysis used SPSS 12.0 version for Windows for statistically computation and hypothesis testing.

Based on F testing, it was found that there was no significant effect of independent variables (X_1 , X_2 , X_3) on dependent variable (Y). It showed by $F_{count} < F_{table}$ ($1,282 < 3,24$), therefore, H_0 was accepted H_1 was rejected. In other words, salary (X_1), reward (X_2), and social necessity (X_3) had no significant effect on the official employee performance of producing division at PT. AGU Muara Teweh (Y). Simultaneously, it was found determinant coefficient or R square (R^2) as 19,4 %. So, the first hypothesis had no effect on on the official employee performance of producing division at PT. AGU Muara Teweh. Partially it could be reported that : salary (X_1) has no effect on the official employee performance of producing division at PT. AGU Muara Teweh with $T_{count} < T_{table}$ ($- 1,888 < 2,120$), reward (X_2) had no effect on the official employee performance of producing division at PT. AGU Muara Teweh with $t_{count} < t_{table}$ ($0,368 < 2,120$), and Social necessity (X_3) had no effect on the official employee performance of producing division at PT. AGU Muara Teweh with $t_{count} < t_{table}$ ($0,220 < 2,120$). Moreover, there was no dominant variable.

Keywords : Salary, reward, social necessity, performance of employee.

PENDAHULUAN

Dalam negara yang sedang berkembang, sumber daya manusia memegang peranan yang amat penting sekali dalam kehidupan ekonomi suatu negara. Walaupun masih ada

faktor lain, namun kesemuanya itu ternyata saling membantu dan mendukung satu sama lain. Untuk itulah, maka perlu adanya peningkatan kerjasama agar semua berjalan

dengan baik dan lancar dalam hal ini pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan tentang kebijaksanaan perusahaan yang bersangkutan tidaklah sama karena setiap karyawan tersebut mempunyai keterampilan atau keahlian yang berbeda satu dengan yang lainnya.

PT. AGU Muara Teweh sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan berusaha untuk meningkatkan sumber daya yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas pihak perusahaan harus berusaha mewujudkan motivasi pada suatu sistem manajemen yang terarah maka dari itu perlu adanya faktor-faktor pendukung agar tercapai hasil kinerja sumber daya manusia.

Dalam kegiatan sehari-hari, manusia membutuhkan kerjasama dengan pihak lain agar dapat mudah memenuhi kebutuhannya, baik yang bersifat material maupun non material. Demikian pula dengan organisasi kerja" khususnya interaksi antara karyawan dengan perusahaan. Di suatu pihak karyawan menginginkan dapat memenuhi kebutuhannya serta memperoleh kepuasan kerja, di lain pihak perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Maka dalam mencapai tujuan karyawan maupun tujuan perusahaan, masing-masing pihak harus dapat bekerja sama.

Dengan demikian bahwa dalam faktor-faktor motivasi yang terdiri dari penghargaan atas gaji, bonus dan kebutuhan sosial tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan pihak perusahaan dapat memberikan motivasi pada karyawannya sehinggalah pada akhirnya nanti dapat meningkatkan kinerja karyawan

perusahaan baik pada saat ini maupun dimasa yang akan datang.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi yang terdiri dari gaji, bonus dan kebutuhan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. AGU Muara Teweh.
- b. Untuk mengetahui faktor motivasi yang terdiri dari gaji, bonus dan kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. AGU Muara Teweh.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut Bambang Widagdo (1999:163), Motivasi adalah untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu, yang dimaksudkan dorongan dengan yaitu desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Menurut Hasibuan, ada 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a. Motivasi positif (insentif positif)
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan

memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik (Hasibuan, 2001:149).

Menurut Simamora (1999:157), Motivasi adalah alasan dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.

Adapun pengertian motivasi menurut Zainun (2002 :18), Motivasi mempunyai peranan penting bagi seorang penanggung jawab dalam satu satuan organisasi untuk menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala daya dan potensi tenaga kerja yang ada ke arah pemanfaatan optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan, bantuan sarana dan fasilitas lainnya.

Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan keseluruhan proses bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis.

Menurut pendapat dari Simamora (1999:145) tujuan motivasi diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
6. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebagai hasil yang dicapai seseorang karyawan selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sedangkan pengertian lainnya mengenai kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Toha (2001:59) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Umumnya *job performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, dengan *job performance* ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pengertian *job performance* ini lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya.

Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Beberapa pendapat yang membahas pengukuran kinerja di bawah ini menjadi dasar penentuan variabel kinerja.

Untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Lebih lanjut, yang dianggap sebagai kriteria pengukuran antara lain adalah; kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dimensi mana yang lebih penting, adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya. Menurut Toha (2001:47) ada dua jenis untuk memudahkan pengukuran kinerja, yaitu:

1. Pekerjaan produktif, dimana secara kuantitatif orang dapat membuat suatu standar yang obyektif.
2. Pekerjaan yang non produktif, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang di dalam tugas biasanya

didapat melalui pertimbangan subyektif.

Untuk jenis pertama, hasil produksi seseorang bisa langsung dihitung, dan mutunya dapat dinilai pula melalui pengujian hasil. Sedangkan untuk jenis kedua ada beberapa cara yang lazim ditempuh antara lain melalui penilaian (*rating*) oleh atasan, *rating* oleh teman dan juga *self rating*.

Karena cara yang demikian ini lebih bersifat subyektif, maka sedapat mungkin diusahakan adanya standar yang obyektif itu, dan kalau sudah tidak memungkinkan barulah ke langkah kedua, yaitu kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Ada banyak cara pengukuran yang dapat digunakan, seperti penghematan, tingkat kesalahan dan sebagainya. Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan), ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah ditentukan).

Selain itu, kinerja dapat dilihat dari perilaku individu dalam bekerja misalnya; prestasi seorang karyawan dapat ditunjukkan oleh kemandiriannya, kreatifitasnya, serta adanya rasa percaya diri. Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentu harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Toha (2001:102) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinat output lain serta waktu yang pada diselesaikan tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost-Effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga

diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan

Menurut Zainun (1999:112), ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan yaitu:

1. Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi.
2. Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan.
3. Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk.
4. Standar kinerja haruslah dinyatakan dengan angka.
5. Standar kinerja haruslah mudah diukur.
6. Standar kinerja haruslah dipahami oleh karyawan dan penyelia.
7. Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak menentu.

Setelah standar itu dapat dipenuhi, para karyawan merasa puas. Tanpa adanya standar, kinerja karyawan mungkin akan menurun. Kedua standar merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan pekerjaan. Standar ini sangat penting (diperlukan) bagi pimpinan yang mengontrol kinerja pekerjaan.

a. Penilaian Kinerja Berdasarkan Hasil

Menurut Hasibuan "Kriteria yang dipakai dalam penilaian ini adalah hasil akhir yang dapat dicapai. Sasaran yang harus dicapai dalam penilaian ini telah ditetapkan terlebih dahulu".²⁴

Penetapan sasaran tersebut seringkali dengan tujuan untuk lebih memotivasi para karyawan, sehingga

menetapkan merasa bahwa tujuan itu mereka sendiri yang menetapkan maka dia akan berusaha untuk mencapainya.

b. Penilaian Kinerja Berdasarkan Perilaku

Beberapa jenis pekerjaan seringkali tidak dapat diukur secara kuantitatif, sehingga dibuat skala untuk mengukur performance secara lebih teliti dengan memasukkan tnsur kualitatif perilaku.

Menurut Hasibuan (2001) langkah-langkah yang dapat ditempuh dalam mengembangkan kriteria ini meliputi :

- a. Para penyelia dan bawahan sama-sama mengidentifikasi dimensi performance yang penting bagi perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengarah pada perbaikan.
- b. Mengidentifikasi perangkat perilaku insidental yang terkait dengan dimensi performance utama.
- c. Perilaku-perilaku tersebut dinilai menurut tingkat keinginan / pentingnya dan bisa diterapkan skala penilaian yang didasarkan pada bobot penerimaan masing-masing.
- d. Skala dikembangkan untuk semua dimensi *performance*.
- e. Skala tersebut dipergunakan untuk mengukur dan menilai

perilaku pekerja-pekerja pada pekerjaan masing.

Penilaian dengan tipe ini sulit dilakukan dan memakan waktu yang lebih lama bila dibandingkan dengan tipe penilaian berdasarkan hasil. Namun demikian tipe ini mampu mengetahui kelebihan dan kekurangan seseorang yang sulit untuk diamati.

c. Penilaian Kinerja Berdasarkan Kebijakan

Menurut Hasibuan (2001:78) dimensi yang diukur dalam penilaian tipe ini meliputi:

- a. Jumlah pekerjaan yang mampu dilakukan dalam perioden yang telah ditentukan (*quantity of work*).
- b. Mutu pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan syarat yang ditetapkan (*quality of work*).
- c. Pengetahuan tentang perkerjatan dan keterampilan (*job knowledge and skill*).
- d. Gagasan yang disampaikan dan dimunculkan membantu menyelesaikan permasalahan yang ada (*creaiviness*).
- e. Kesedihan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam unit kerja masing-masing (*cooperation*).
- f. Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan

penyelesaian pekerjaan
(*dependability*)

- g. Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang baru dan memperbesar rasa tanggung jawab (*intitiative*).
- h. Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi (*personal qualities*)

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut ini :

- a. Faktor motivasi yang terdiri dari gaji, bonus dan kebutuhan sosial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. AGU Muara Teweh.
- b. Faktor yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. AGU Muara Teweh adalah gaji.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk mengamati pengaruh faktor-faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. AGU Muara Teweh. Dalam penelitian ini populasinya

adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. AGU Muara Teweh yang berjumlah 400 orang. Peneliti menggunakan teknik *Purposive random sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan/kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. AGU Muara Teweh. Untuk mengetahui pengaruh gaji (X_1), bonus (X_2) dan kebutuhan sosial (X_3) terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Y) maka digunakan analisa regresi linier berganda menggunakan komputer dengan aplikasi program SPSS 12.0 (*Statistik Program For Social Science*) dibawah operasi windows.yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots\dots\dots e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan bagian produksi

X_1 = gaji

X_2 = bonus

X_3 = kebutuhan sosial

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = error

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan yang menggunakan komputer dengan aplikasi program SPSS 12.0 (*Statistik Program For Social Science*) sebagai berikut :

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.170	1.149		2.760	.014
1 X1	-471	.250	-.425	-1.888	.077
X2	8.77E-02	.228	.084	.368	.718
X3	6.806E-02	.310	-.050	.220	.829

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner.

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y : 3,170 - 0,471 X_1 + 0,08377 X_2 + 0,06806 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,170 menunjukkan besarnya pengaruh gaji (X_1), bonus (X_2) dan kebutuhan sosial (X_3) terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan nilai kinerja karyawan bagian produksi (Y) naik sebesar 3,170 satuan.
2. Koefisien regresi untuk gaji (X_1) sebesar 0,471 berarti jika gaji (X_1) naik

sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan bagian produksi (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,471 satuan. Dengan anggapan bonus (X_2) dan kebutuhan sosial (X_3) tetap. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh gaji (X_1) secara positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Y).

3. Koefisien regresi untuk bonus (X_2) sebesar 0,08377. Berarti jika bonus (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan bagian produksi (Y) mengalami kenaikan 0,08377 satuan. Dengan anggapan gaji (X_1) dan kebutuhan sosial (X_3) tetap. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh bonus (X_2) secara positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Y).

4. Koefisien regresi kebutuhan sosial (X_3) sebesar 0,06806. Berarti jika kebutuhan sosial (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan bagian produksi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,06805 satuan dengan anggapan gaji (X_1) dan bonus (X_2) tetap. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh bonus (X_2) secara positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Y).

Pengujian Hipotesis

- **Analisis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)**

1. Dari perhitungan didapat $t_{hitung} < t \pm 2.080$, maka H_0 diterima pada level of significant 0,5 % sehingga secara parsial gaji (X_1) tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel gaji (X_1) sebesar -0.427 (dilihat tabel coefficient bagian kolom partial (X_1)) berarti bahwa variabel gaji (X_1) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar - 42.7 %.
2. Dari perhitungan didapat t_{hitung} sebesar = 0,368 (X_2), karena $t_{hitung} < t_{tabel} \pm 2.120$, maka H_0 diterima pada level of significant 5 % sehingga secara parsial bonus (X_2) tidak

berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan variabel bonus (X_2) sebesar 0.092 berarti bahwa variabel bonus (X_2) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan bagian produksi (Y) sebesar 9.2 %.

3. Dari perhitungan didapat t_{hitung} sebesar = 0,220 (X_3), karena $t_{hitung} < t_{tabel} \pm 2.120$, maka H_0 diterima pada level of significant 5 % sehingga secara parsial kebutuhan sosial (X_3) tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan variabel kebutuhan sosial (X_3) sebesar 0.055 berarti bahwa variabel kebutuhan (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan bagian produksi (Y) sebesar 5.5 %.

- **Analisis Pengaruh Secara Simultan Atau Secara Keseluruhan (Uji F)**

Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel terikat digunakan uji F dalam tadi sajian analisis varian hubungan secara simultan atau keseluruhan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.440 ^a	.194	.043	.783	.194	1.282	3	16	.314

a.Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung 1.282 (F Anova) < F_{tabel} pada df pembilang dari 3 dan df penyebut 16 sebesar 3.24 (lihat tabel uji F) berarti tidak ada pengaruh serempak antara variabel gaji (X₁), bonus (X₂), kebutuhan sosial (X₃), kinerja karyawan bagian produksi (Y)n. Nilai koefisien deerminasi (R Square Model Summary) berganda sebesar 0.194 berarti seluruh bebas dapat menjelaskan kinerja karyawan bagian produksi (Y) sebesar 19.4 %, sedangkan R multiplenya sebesar 0.440 (uji kesesuaian) bahwa hubungan antara ketiga variabel bebas (X) dengan variabel terkait (Y) sebesar 4.40 %.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, maka dapat saya tarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji F tidak adanya pengaruh secara significant antara ketiga variabel bebas (X₁, X₂, X₃) dengan variabel terikat (Y) terbukti dengan nilai F_{hitung} < F_{tabel} (1.282 < 3.24) maka Ho diterima dan Hi ditolak, maka dapat saya tarik kesimpulan bahwa gaji (X₁), bonus

(X₂), kebutuhan sosial (X₃), tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. AGU Muara Teweh (Y). dalam hubungan keseluruhan atau simultan dihasilkan nilai koefisien determinasi atau R square (R²) sebesar 19,4 % maka hipotesis pertama dari ketiga variabel tidak terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. AGU Muara Teweh.

- b. Secara parsial variabel gaji (X₁) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. AGU Muara Teweh (Y) dengan nilai T_{hitung} < T_{tabel} (-1,888 < 2,120), secara parsial variabel bonus (X₂) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. AGU Muara Teweh (Y) dengan nilai T_{hitung} < T_{tabel} (0,368 < 2,120), dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.

AGU Muara Teweh (Y) dengan nilai $T_{hitung} < T_{tabel} (0,220 < 2,120)$.

- c. Dari ketiga variabel bebas tersebut yaitu gaji (X_1), bonus (X_2), kebutuhan sosial (X_3), ternyata tidak ada variabel yang dominan.

Saran

- a. Gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan agar dapat disesuaikan dengan UMR (upah Minimal Regional) dan bila perlu dinaikkan agar setiap karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya karena dengan gaji yang ada mereka masih belum bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka.
- b. PT. AGU Muara Teweh harus memperhatikan tentang kebutuhan sosial, karena dengan begitu karyawan akan dianggap menjadi bagian dari perusahaan ini.
- c. Pihak perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Widagdo, Bambang dan Herman Julianto. 1999. *Manajemen dan Motivasi*, Penerbit PT. Pembangunan. Jakarta.
- Buchori, Zainun. 1999. *Motivasi dan Manajemen*. Penerbit PT. Gramedia. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Jakarta.
- Umar, Husein. 1999. *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Penelitian Kerja dan Pengukuran kerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Toha, Miftah. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Suatu Pendekatan Perilaku. Penerbit CV. Rajawali Jakarta.
- Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Edisi Kedua. Penerbit CV. Pionir Jaya. Bandung
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Penerbit BPFE yogyakarta.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Arikunto, Suharsini. 1995. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi 3. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sulistyowati. 2002. *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indra Surya Permata – Palangka Raya*. Jurnal Penelitian,
- Sondang P. Siagian. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Kedelapan. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Bambang Widagdo, Herman Julianto. 1999. *Manajemen dan Motivasi*. Penerbit PT. Pembangunan Jakarta.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. YKPN. Jakarta.