

ANALISIS KINERJA KARYAWAN INDUSTRI BESAR DI SULAWESI SELATAN

Syamsul Ridjal

ABSTRACT

The study aim to The Analysis of human resources performance at big industry in south Sulawesi, factors having an effect on and also theory application motivate about hierarchy, requirement of human being from Abraham Maslow. Various data of sekunder supporter in using as comparator for actual condition of development of human resource big industry in south Sulawesi, but especial data which in using in multiple regression analysis and descriptive data analysis remain to primary. Result of study also find that comparison among each variable at each industry very variative so that suggestion which in giving also specific character to each industry. Theory of motivation about hierarchy of requirement of human being by Abraham Maslow of full application at three industry which in research but there are difference of choice motivational among industry human research governmental property (PT. Semen Tonasa and Pabrik Gula Takalar) with the industrial human resources governmental property own the full private sector (PT. Semen Bosowa) most striking difference is factor of motivational esteem and self actualization dominate at governmental at sector private next to nothing.

Key words : Performance, human resources, big industry

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Adler dan Bartholomew (1992) bahwa bisnis global telah memfasilitasi sumber-sumber material, produksi, perakitan dan pemasaran di banyak negara, dampaknya adalah kompetisi yang cepat dimana hanya industri yang benar-benar responsive dan customer orientedlah yang akan bertahan. Industri-industri inilah yang mampu menerjemahkan keinginan-keinginan konsumen kedalam kualitas produk dan layanan dengan harga murah.

Sejauhmana sebuah industri berorientasi pada pelanggan, pada gilirannya ditentukan oleh tingkat fleksibilitas dan kemampuan adaptasi, sangat tergantung pada modal manusia / karyawan Joffee, (1994).

Borman dan Montowidlo (1993). Saat pegawai menggunakan penge-

tahuan dan keahlian teknisnya untuk menghasilkan barang dan jasa melalui proses-proses teknis inti perusahaan, atau saat mereka berhasil menyelesaikan tugas-tugas khusus yang menunjang fungsi-fungsi inti, maka ini termasuk dalam kinerja tugas. Saat pegawai dengan sukarela membantu rekan kerja yang tertinggal, bertindak dengan cara-cara tertentu untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik atau mengarahkan upaya ekstra untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, maka ini termasuk dalam kinerja kontekstual.

Henderson, (1989), Gomez-Mejia dan Balkin, (1992), Hills Scott, Markham dan Vest, (1987), Porter dan Lawler (1968); Vroom (1964), Skinner, (1997), Hughes, (1986); Kanter, (1987) ; Whyte (1955), Dessler, (1994), Fisher, Schoenfeldt dan Shaw, (1993) bahwa dalam lingkungan kompetitif global dimana

sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan efektif, daya tarik kompensasi imbalan jasa tidak dapat dipungkiri lagi. Sistem imbalan jasa menghubungkan secara langsung dengan kinerja/performa kerja pegawai.

As'ad, (1991) Gibson (1997), Stoner dan Freeman (1989), Mangkunegara (2001), Husain Umar (2002), Amstrong (2000), T.R. Mitcell dalam Sedarmayanti (2001), Telizidulu Ndaha (1997) : bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah imbalan, jaminan sosial, pendidikan, pengalaman, keterampilan, sarana dan prasarana, umur, fisik, penghargaan, kepribadian, sikap, moral.

Manajer sering menghabiskan 10% waktunya untuk mengembangkan taktik motivasional yang baik (Hise 1993), akan tetapi manajer seringkali tidak menemukan gambaran yang tepat cara untuk memberikan motivasi yang paling efektif terhadap personelnya (Creech 1995; Emmert & Taher 1992; Kovach 1995; Logio-George, 1992; Medcof & Hausdorf 1995; Tulgan 1995). Selain itu manajer juga belum menemukan cara untuk menilai pengaruh program motivasional terhadap kinerja personelnya (Yearta, Maitlis, & Briner 1995)

Keseluruhan industri besar di Sulawesi Selatan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 30.479 orang. Rata-rata kumulatif upah industri besar untuk pegawai tetap masih berada diatas Ump tahun 2003 yang ditetapkan sebesar Rp. 415.000,- , Namun untuk rata-rata upah pekerja kontrak/honorer sebagian masih dibawah UMP (pertumbuhan ekonomi dan keuangan Sulawesi Selatan 2003, iv)

Masalah Pokok

Masalah pokok yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- (1) Apakah imbalan, jaminan sosial, pendidikan, pengalaman, keterampilan, sarana dan prasarana, umur, fisik, penghargaan, kepribadian, sikap, moral, berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri besar di Sulawesi Selatan.
- (2) Apakah imbalan, jaminan sosial, pendidikan, pengalaman, keterampilan, sarana dan prasarana sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibanding umur, fisik, penghargaan, kepribadian, sikap, moral pada industri besar di Sulawesi Selatan.
- (3) Sejauh mana teori motivasi tentang hirarchi kebutuhan manusia dari Abrahan Maslow teraplikasi pada berbagai jenjang jabatan karyawan industri besar di Sulawesi Selatan.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian.

- (1) Menganalisis pengaruh imbalan, jaminan sosial, pendidikan, pengalaman, keterampilan, sarana dan prasarana, umur, fisik, penghargaan, kepribadian, sikap, moral terhadap kinerja karyawan industri besar di Sulawesi Selatan.
- (2) Menganalisis pula perbandingan pengaruh antara imbalan, jaminan sosial, pendidikan, pengalaman, keterampilan, sarana dan prasarana dengan umur, fisik, penghargaan, kepribadian, sikap, moral terhadap kinerja karyawan industri besar di Sulawesi Selatan.
- (3) Menganalisis aplikasi teori motivasi terhadap hirarchi kebutuhan manusia dari Abrahan

Maslow terhadap karyawan industri besar di Sulawesi Selatan.

Kegunaan Penelitian.

- (1) Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu dibidang pengembangan sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang berkecimpung di dunia industri serta faktor-faktor dominan yang mempengaruhinya
- (2) Secara implementatif manfaat studi ini adalah dapat dijadikan sebagai acuan bagi pengambil kebijakan pada industri-industri besar khususnya di Sulawesi Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Strategi MSDM. Mencapai keunggulan kompetitif dengan langkah-langkah strategi telah menjadi fokus utama penelitian dan analisis dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Cappelli dan Singh, 1992; Pfeffer 1994; Ulrich 1991; Wright dan Mc Mahan 1992). Penelitian dalam bidang ini didorong pula dengan semakin banyaknya literatur strategi manajemen yang mengulas masalah kompetensi dan sumber daya internal (Barney 1991; Collis dan Montgomery 1995; Teece, Pisano dan Shuen 1997; Wernfelt 1984).

Pengertian SDM. George T. Milkovich dan John W. Boudreau (1988:6) mengemukakan bahwa human resources management is a series of decisions that effect the relationship between employees and employers, it affects many constituencies and is intended to influence the effectiveness of

employees and employers. Selanjutnya Randal S. Shuler (1983:8) effective personnel management is the recognition of the important of an organisation work forces as vital human resources and utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for benefit of the individual, the organisation, and society.

Kinerja Sumber Daya Manusia

Pengertian Kinerja SDM. Berdasarkan penelusuran teori kinerja SDM maka teridentifikasi indikator kinerja SDM sebagai berikut :

- 1) Tingkat produktivitas karyawan ,
- 2). Pengetahuan seorang teknis dan kemampuan mengatur seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 3). Kemampuan seorang karyawan untuk berkomunikasi, bekerja sama, memanfaatkan waktu yang tersedia, selalu hadir dalam rapat (pertemuan) dan menyampaikan pesan.
- 4). Kemampuan seorang karyawan untuk membuat perencanaan, mengetahui standar mutu yang diisyaratkan, punya minat untuk memperbaiki diri.
- 5). Kemampuan seorang karyawan untuk mengantisipasi perubahan sistem, mengetahui kualitas dan keandalan pekerjaannya.
- 6). Kepemimpinan, kejujuran, kebijakan manusiawi, tidak tergantung kepada orang lain.

Motivasi

Pengertian Motivasi. Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Sperling (1987:183)

mengemukakan bahwa “ *motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment the adjustment is said to satisfy the motive*”. (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

William J. Staton (1981:101) mendefinisikan bahwa “A Motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy”. (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969:173) bahwa “Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism to word the goal of a certain class” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Teori Motivasi

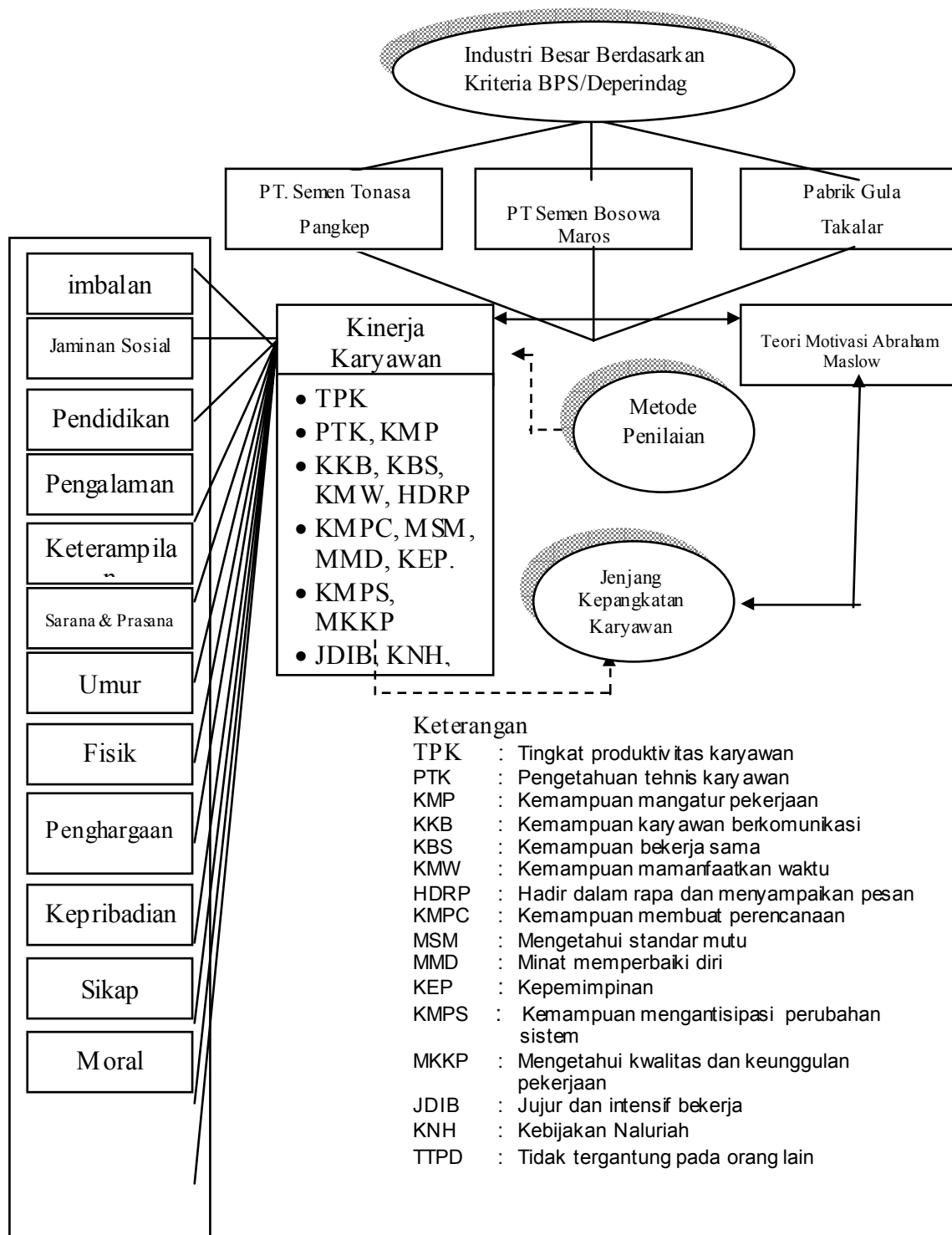
a). Teori Motivasi Menurut Abraham Maslow,

- b). Teori Motivasi menurut Douglas Mc.Gregor,
- c). Teori Motivasi Menurut Frederic Herzberg,
- d). Teori Motivasi Menurut David McClelland,
- e). Teori Motivasi menurut PC.Jordan,
- f). Teori Motivasi menurut Edwin Locke.

Beberapa Hasil Studi Empiris Sebelumnya

- 1) Turyasingura Wilberforce, 2). Donald J. Campbell, Kathleem M Campbell And Ho – Baeng Chia. 3). Carolel. Jurkiewicz And Tom K Massey. 4) Nandini Rajagopalan, 5) Donna Mc Neese – Smith. 6). Vida Scarpello, Robert J.V. And Chandra H. 7). James R. Van Scotter, 8) Linda S. Pettijohn, R. Stephen Parker, Charles E. Pettijohn And John L Kent. 9). Shamina Ahmed And Liang - H Suan Chen, Shu-Yi Liaw, Tzai-Zang Lee 10). Rozham Othman, Rohayu Abdul Ghani And Rasidah Arshad.

KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis

1. Imbalan dan jaminan sosial yang diterima, tingkat pendidikan yang dimiliki, pengalaman selama menjadi karyawan, keterampilan yang dipunyai, sarana dan prasarana yang ada, umur, keadaan fisik, bentuk penghargaan, kepribadian, sikap serta moral berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri besar di Sulawesi Selatan.
2. Imbalan dan jaminan sosial yang diterima, tingkat pendidikan yang dimiliki, pengalaman selama menjadi karyawan, keterampilan, sarana dan prasarana sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri besar di Sulawesi Selatan dibandingkan dengan umur, keadaan fisik, bentuk penghargaan, kepribadian, sikap serta moral.
3. Teori motivasi Abraham Maslow tentang heirarchi kebutuhan manusia terapkan sepenuhnya terhadap karyawan industri besar di Sulawesi Selatan, tetapi terdapat perbedaan prosentase pada setiap heirarchi kebutuhan disetiap jenjang jabatan yang dimiliki karyawan pada tiga industri yang diteliti.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei, yaitu penelitian yang memiliki sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat menjangkau data pokok. Pada lazimnya yang menjadi unit analisis dalam suatu penelitian survei adalah individu, demikian juga penelitian ini. Oleh karena itu unit analisisnya adalah karyawan/

pengawai pada industri besar di Sulawesi Selatan.

Penelitian survei ini dilakukan dengan maksud memberi penjelasan (explanatory atau confirmatory) yakni memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Lokasi Penelitian. Penelitian dilakukan di Sulawesi Selatan terhadap kantor atau pabrik industri besar yang meliputi PT Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, PT Semen Bosowa di Kabupaten Maros, serta pabrik Gula Takalar di Kabupaten Takalar.

Unit Analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu karyawan/pegawai pada tiga industri yang menjadi objek pada level pimpinan sampai kepada pelaksana.

Jenis dan Sumber Data. Dalam penelitian ini sebagian data yang terjadi memiliki skala nominal, ordinal dan sebagiannya lagi yang berskala interval dan rasio. Kondisi ini sangat berkaitan erat dengan sifat variabel atau faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja, imbalan, jaminan sosial, pendidikan, pengalaman, keterampilan, sarana dan prasarana, umur, fisik, penghargaan, kepribadian, sikap, moral dan motivasi.

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap industri besar di Sulawesi Selatan pada PT Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep (4182 karyawan), PT Semen Bosowa di Kabupaten Maros (1021 karyawan), Pabrik Gula Takalar di Kabupaten Takalar (1073 karyawan). Setiap Industri ditetapkan 60 orang karyawan sehingga sampel penelitian ini sebanyak 180 orang karyawan.

Metode Analisis

Hipotesis 1 dan hipotesis 2 yang diajukan dianalisis dengan menggunakan teknik multiple regression (regresi berganda) yang terstandar risasi dan dihitung melalui analisis SPSS – PC +

Model analisis yang digunakan adalah regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + \beta_{12} X_{12} + C \quad (\text{Wahid Sulaiman, 2002})$$

Pada penelitian ini teridentifikasi sebanyak 13 variabel yaitu: y: variabel kinerja karyawan. X_1 : variabel imbalan, X_2 : variabel jaminan social, X_3 : variabel pendidikan, X_4 : variabel pengalaman, X_5 : variabel keterampilan, X_6 :

variabel sarana dan prasarana, X_7 : variabel umur, X_8 : variabel fisik, X_9 : variabel penghargaan, X_{10} : variabel kepribadian, X_{11} : variabel sikap, X_{12} : variabel moral, β_0 = Konstanta $\beta_1, \beta_2, \beta_2, \dots, \beta_{12}$ (Koefisien regresi) atau parameter tetap (fixed)

$X_1, X_2, \dots, X_{12}$ diukur tanpa kesalahan Σ , suatu variabel random yang berdistribusi secara normal disekitar nol (nilai tengah Σ), dan mempunyai variabel V_e .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden terdiri atas : Umur, jumlah tanggungan, gaji, insentif, bonus, jenis kelamin, tingkat pendidikan.

Kinerja karyawan industri besar

Tabel 1. Perbandingan Antar Industri

No	Kelompok	Anggota	Rata-Rata	Simp.Baku	Min	Maks
1.	PT. Semen Tonasa	60	32,2607	3,1827	27	38
2.	PT. Semen Bosowa	60	35,2667	3,0746	27	40
3.	Pabrik Gula Takalar	60	32,8333	3,3662	28	39
Total		180	32,4556	2,8973	27	40

Persamaan Regresi Ganda

Sebanyak 12 variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja (y) setelah dihitung didapatkan persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y_1 = 9.6893 + 0.3376 X_1 - 0.0647 X_2 + 0.0177 X_3 + 0.1694 X_4 - 0.0245 X_5 - 0.0603 X_6 + 0.3159 X_7 - 0.3148 X_8 + 0.060 X_9 + 0.6439 X_{10} - 0.2114 X_{11} + 0.1354 X_{12}$$

$$R_{\text{ganda}} = 0.79205, R^2 = 0.62734, F = 23.4270, \quad \text{Sig. } F = 0.0000$$

Seberapa Besar Pengaruh Masing-Masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen Kinerja (Y) Dijelaskan Sebagai Berikut:

Variabel Imbalan (X_1), $t = 2.793$, Sig. $t = 0.0074$ Pengaruh Sangat Kuat Positif.

Variabel Jaminan Sosial (X_2), $t = -0.373$ Sig. $t = 0.7096$, Pengaruh : Lemah Negatif.

Variabel Pendidikan (X_3), $t = 0.231$, Sig. $t = 0.8175$, Pengaruh : Lemah Positif.

Variabel Pengalaman (X_4), $t = 0.0231$, Sig. $t = 0.0787$, Pengaruh : Kuat Positif.

Variabel Keterampilan (X5), $t = -0.290$, Sig. $t = 0.7718$, Pengaruh = Lemah Negatif.
 Variabel Sarana Dan Prasarana (X6), $t = 0.695$, Sig. $t = 0.4882$, Pengaruh : Lemah Negatif
 Variabel Umur (X7), $t = 3.781$, Sig. $t = 0.0002$, Pengaruh : Sangat Kuat Positif.
 Variabel Fisik (X8), $t = -3.045$, Sig. $t = 0.0027$, Pengaruh : Sangat Kuat Negatif
 Variabel Penghargaan (X9), $t = 0.903$, Sig. $t = 0.3680$, Pengaruh Lemah Positif.
 Variabel Kepribadian (X10), $t = 3.476$, Sig. $t = 0.006$, Pengaruh : Sangat Kuat Positif
 Variabel Sikap (X11), $t = -1.045$, Sig. $t = 0.2976$, Pengaruh : Lemah Negatif
 Variabel Moral (X12), $t = 0.832$, Sig. $t = 0.4067$, Pengaruh Lemah Negatif.

Dari 12 variabel yang terbukti berpengaruh setelah dilakukan perhitungan kembali untuk mengeluarkan variabel yang berpengaruh lemah, di hasilkan sisa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 8.4551 + 0.3468X_1 + 0.1551X_4 + 0.2574X_7 - 0.3557X_8 + 0.6639X_{10}.$$

R. Ganda : 0.78796, $R^2 = 0.62089$
 F = 56.9974 Sig.F = 0.0000

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa 5 variabel yang berpengaruh kuat dan sangat kuat terhadap variabel kinerja yaitu :

Variabel Imbalan (X1), $t = 10.084$, Sig. $t = 0.000$ berpengaruh = Sangat kuat, variabel pengalaman (X4), $t = 2.225$, Sig. $t = 0.0274$ berpengaruh kuat, Variabel Umur (X7) $t = 3.827$, Sig. $t = 0.0002$ berpengaruh sangat kuat, variabel Fisik (X8), $t = -0.3443$, Sig. $t = 0.0007$, pengaruh = sangat kuat, variabel kepribadian (X10), $t = 3.917$, Sig. $t = 0.0000$ pengaruh = sangat kuat. Untuk jelasnya diperlihatkan pada lampiran I.

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan maka hipotesis kedua yang diajukan bahwa sangat berpengaruh variabel imbalan, variabel jaminan sosial, variabel tingkat pendidikan, variabel pengalaman, variabel keterampilan, variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan industri besar di Sulawesi Selatan dibandingkan dengan umur, keadaan,

fisik, bentuk penghargaan, kepribadian, sikap serta moral ternyata tidak sepenuhnya benar sehingga hipotesis kedua yang diajukan tidak dapat dibuktikan berdasarkan perolehan data dan perhitungan pengujian hipotesis.

Pengaruh Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent (Kinerja) Karyawan Masing-Masing Industri

• PT. SEMEN TONASA

$$Y_1 = 16.5298 + 0.0458 X_1 - 3.0432 X_2 + 0.2589 X_3 + 1.8118 X_4 + 0.4987 X_5 + 0.0098 X_6 + 0.7231 X_7 + 0.06011 X_8 + 0.2990 X_9 + 0.8788 X_{10} - 0.0468 X_{11} - 1.4456 X_{12}$$

$$R. \text{ Ganda} = 0.98794$$

$$R^2 = 0.97602$$

$$F = 159.3387$$

$$\text{Sig.F} = 0.0000$$

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh hasil masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja (y) sebagai berikut:

Variabel	t	Sig.t	Pengaruh
Imbalan (X1)	2.734	0.0088	Sangat kuat
Jaminan Sosial (X2)	-5.816	0.0000	Sangat kuat
Pendidikan (X3)	1.962	0.0588	Kuat
Pengalaman (X4)	16.013	0.0000	Sangat Kuat
Keterampilan (X5)	3.531	0.0009	Sangat Kuat
Sarana & Prasarana (X6)	0.076	0.9394	Lemah
Umur (X7)	5.592	0.0000	Sangat kuat
Fisik (X8)	6.042	0.0000	Sangat kuat
Penghargaan (X9)	2,572	0.0133	Kuat
Kepribadian (X10)	2.265	0.0282	Kuat
Sikap (X11)	-0.165	0.8694	Lemah
Moral (X12)	-4.607	0.0000	Sangat kuat

• **PT. SEMEN BOSOWA**

$$Y_1 = 25.3629 + 0.3301 X_1 - 0.2353 X_2 - 0.2831 X_3 - 0.0193 X_4 + 0.370 X_5 - 0.4873 X_6 + 0.4768 X_7 - 0.7185 X_8 - 0.1296 X_9 + 0.9845 X_{10} + 0.5587 X_{11} - 0.3878 X_{12}$$

$$R. \text{ Ganda} = 0.92079 \quad R^2 = 0.84785$$

$$F = 21.8257 \quad \text{Sig.F.} = 0.0000$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh hasil masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja (y) sebagai berikut :

Variabel	t	Sig.t	Pengaruh
Imbalan (X1)	5.798	0.0000	Sangat kuat
Jaminan Sosial (X2)	-0.740	0.4627	Lemah
Pendidikan (X3)	-2.218	0.0314	Kuat
Pengalaman (X4)	-0.145	0.8851	lemah
Keterampilan (X5)	2.183	0.0346	Kuat
Sarana & Prasarana	-2.242	0.0297	Kuat
Umur (X7)	2.779	0.0078	Sangat kuat
Fisik (X8)	-4.465	0.0001	Sangat kuat
Penghargaan (X9)	-1,176	0.2454	Lemah
Kepribadian (X10)	2.623	0.0117	Kuat
Sikap (X11)	1.786	0.0806	Kuat
Moral (X12)	-1.546	0.1288	Lemah

• **PT. PABRIK GULA TAKALAR**

$$Y_1 = 11.6392 + 0.3051 X_1 + 0.5125 X_2 + 0.02272 X_3 + 0.0304 X_4 + 0.0126 X_5 \\ + 0.0489 X_6 + 0.0788 X_7 - 0.3479 X_8 + 0.1319 X_9 - 0.0703 X_{10} - 0.7244 \\ X_{11} + 0.2149 X_{12}$$

$$R. \text{ Ganda} = 0.72136 \quad R^2 = 0.52093$$

$$F = 4.2589 \quad \text{Sig.F.} = 0.0002$$

Berdasarkan persamaan ini maka diperoleh hasil masing-masing variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja (y) sebagai berikut :

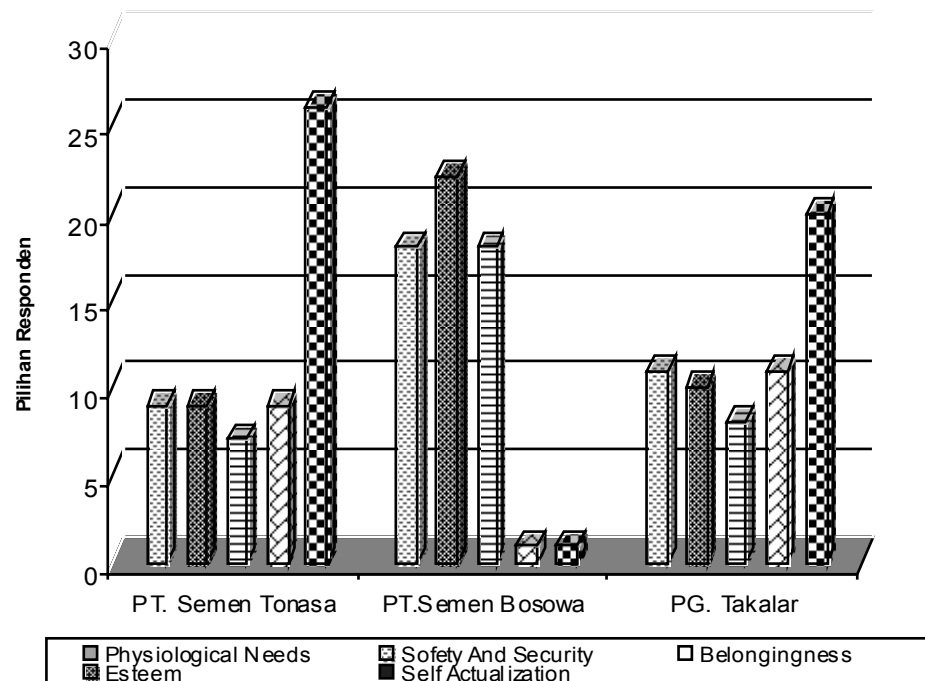
Variabel	t	Sig.t	Pengaruh
Imbalan (X1)	4.508	0.0000	Sangat kuat
Jaminan Sosial (X2)	2.423	0.0193	Kuat
Pendidikan (X3)	0.064	0.9484	Lemah
Pengalaman (X4)	0.103	0.9182	Lemah
Keterampilan (X5)	0.104	0.9176	Lemah
Sarana & Prasarana (X6)	0.291	0.7726	Lemah
Umur (X7)	-0.432	0.6675	Lemah
Fisik (X8)	-1.827	0.0740	Kuat
Penghargaan (X9)	-0,851	0.3990	Lemah
Kepribadian (X10)	-0.218	0.8287	Lemah
Sikap (X11)	-1.958	0.0562	Kuat
Moral (X12)	0.860	0.3940	Lemah

- **APLIKASI TEORI MASLOW**

- Tanggapan 180 responden terhadap aplikasi teori Motivasi Abraham Maslow menyangkut Hirarchi Kebutuhan Manusia pada Tiga Industri yang diteliti.

No.	industri A. Maslow	Tonasa (%)	Bosowa (%)	G. Takalar (%)	Jumlah (%)
	Jenjang I Physiological Needs	9 (5,00)	18 (10,90)	11 (6,11)	38 (21,11)
	Jenjang II Sofety And Security	9 (5,00)	22 (12,22)	10 (5,55)	41 (22,77)
	Jenjang III Belongingness	7 (3,89)	18 (10,00)	8 (4,44)	33 (18,77)
	Jenjang IV Esteem	9 (5,00)	1 (0,56)	11 (6,11)	21 (11,67)
	Jenjang V Self Actualization	26 (14,44)	1 (0,56)	20 (11,11)	47 (26,11)
	Total	60 (33,33)	60 (33,33)	60 (33,33)	180 (100)

Sumber : Data diolah, 2004



Gambar 1. Histogram Perbandingan Pilihan 180 Responden Terhadap Hirarki Kebutuhan pada 3 Industri yang diteliti

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kinerja karyawan industri besar di Sulawesi Selatan.

- Peringkat kinerja karyawan terbaik pada tiga industri adalah : peringkat pertama kinerja karyawan PT. Semen Bosowa, peringkat kedua kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar dan peringkat ketiga kinerja karyawan PT. Semen Tonasa. Antara kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar dengan kinerja karyawan PT. Semen Tonasa perbedaannya sedikit, seperti halnya pada uji

contrast dinyatakan justru tidak berbeda.

- Variabel imbalan, variabel jaminan sosial, variabel pendidikan, variabel pengalaman, variabel keterampilan, variabel sarana dan prasarana, variabel umur, variabel kepribadian, variabel penghargaan, variabel kepribadian, variabel sikap dan variabel moral berpengaruh terhadap kinerja. Terdapat 7 variabel yang berpengaruh lemah yaitu variabel jaminan sosial, variabel sarana dan prasarana, variabel penghargaan, variabel sikap, variabel moral. Sedangkan variabel yang berpengaruh kuat dan sangat kuat

adalah variabel imbalan, variabel pengalaman, variabel umur, variabel fisik, variabel kepribadian, tetapi variabel fisik berpengaruh sangat kuat negatif.

2. Teori motivasi tentang hirarchi kebutuhan manusia dari Abraham Maslow

- a. Teori Motivasi tentang hirarchi kebutuhan manusia dari Abraham Maslow terapkan/diterapkan oleh ketiga industri berdasarkan kebutuhan karyawannya, namun terdapat perbedaan prosentase terhadap setiap jenjang kebutuhan.
- b. Kebutuhan karyawan yang diberikan oleh tiga industri berperingkat sebagai berikut : pertama Self Actualization (Aktualisasi diri), kedua safety and security (rasa aman), ketiga physiological needs (faali), keempat belongingness (kebutuhan sosial) dan kelima adalah Esteem (penghormatan dan penghargaan). Pada Industri yang dikelola pemerintah (PT. Semen Tonasa dan Pabrik Gula Takalar) kebutuhan karyawannya cenderung pada Self Actualization sedangkan pada industri yang dikelola swasta (PT.Semen Bosowa) kebutuhan karyawannya cenderung pada physiological needs serta safety and security.

Saran

Walaupun kinerja karyawan industri besar di Sulawesi Selatan dikategorikan sangat bagus tetapi agar dapat mencapai derajat yang lebih tinggi yaitu istimewa diperlukan perhatian bagi pengambil kebijakan pada setiap industri utamanya faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan seperti imbalan

yang terdiri atas, gaji, insentif dan bonus, pengalaman karyawan pada industri tempat bekerja, umur yang berkaitan dengan senioritas serta kepribadian masing-masing karyawan. Selain keempat faktor tersebut, yang perlu menjadi pertimbangan untuk ditindak lanjuti oleh pihak manajemen industri besar adalah faktor pendidikan karyawan, penghargaan yang dapat diberikan dan moral setiap karyawan karena faktor ini juga yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menuju derajat istimewa.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J., Jon P.Meyer., "The Measurement and Antecedents Of Affective , Continuance and Normative Commitment to The Organization", *Journal Of Occupational Psychology*, 63 (1994)
- Al Rasyid, Harun, *Teknik Penarikan sample dan Penyusunan Skala*, Program Pascasarjana UNPAD, Bandung, 1994.
- Barry, Cushway, 1996. *Human Resource Management*, Penerbit PT. Alex Media Komputindo.
- Barkema, Harry G & Luis R.Gomes-Mejia, "Managerial Compensation and Firm Performance: A General Research framework", *Academy Of Management Journal*, ISSN:135-145, Vol.41, No.2 (1998)
- Chelte,A.F.;J.Wright, C. Tausky, "Did Job Satisfaction Really Drop During The 1970s?", *Monthly Labor Review* (November 1982).
- Chung, Kae H. and Leon C.Mangison, *Organization*

- Behavior:Developing Managerial Skills, Harper and Row, Publishers, New York, 1981.
- Darma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja Edisi Pertama*, Rajawali, Jakarta, 1985.
- Dessler, Gary, *Personal Management*, Third Edition, Preston, Publishing Company, Inc, terjemahan Agus Darma, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993
- Edwin B. Plippo, 1998. *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Effendy, Sofian, *Prinsip-Prinsip Penyusunan Skala, Metode Penelitian Survei*, Editor Masri Singaribuan dan Sofian Effendi, Edisi Revisi, Penerbit LP3ES, Jakarta, 1989.
- Penerbit Binaman Presindo, 1984.
- Faustino C. Gomas, 2002 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Fichman, Mark, *Motivational Consequence Of Absence and attendance: Proportional hazard Estimation Of Dynamic Motivation Model*, Journal Of Applied Psychology, Februari, 1988.
- Ganzach, Yoav., "Intelligence and Job Satisfaction", ISSN:526-539, Academy Of Management Journal, Vol., 41 No. 5 (1998).
- Hadi, Sutrisno, *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan Basica*, Edisi Pertama, Cetakan, Andi Offset, Yogyakarta, 1997.
- Hael, Jay L, barry Z, Posner and J.W.Harder, *Perfomance Appraisal Systems: Matching Pratices With Theory, groups and Organizations Studies*, march, 1991.
- Judge, Timothy A & Sinichiro Watanabe, "Another Look at The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship", ISSN: 939-948, Jornal of Applied Psychology, Vol. 78 No.6 (1993)
- Kast, Fremont E, Rosenzeig, *Organization and Management*, Fourth Edition, McGraw-Hill, Inc, Terjemahan A. Hasyim Ali, Penerbit Bumu Aksara, Jakarta, 1990.
- Liang-Hsunan Chen, Shu-Yi Liaw, Tzai-Zang Lee, Tainan, "Using an HRM pattern approach to examine the productivity of manufacturing firms-an empirical study", International Journal of Manpower Vol.24 No.3, 2003, pp.299-318.
- Marija J Norusis, 1986, *SPSS / PC + For the IMB / PC / XT / AT*, Michigan Avenue Cicago Illinois, 312.329.2400
- Nadler, 1990, *The Handbook of Human Resource Management*, American Management Associaation, New York.
- Ostroff, Chery, "The Relationship Beetwen satisfaction, attitudes, And Performance An Organizational Level Analysis", Journal of Applied Psychology, Voll.77,.No.6963-974
- Paul J. Derame; 2001. *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*; Jakarta.
- Reed, Sarah A., Stanley H.Krachman, Robert H.Strawser, *Job Satisfaction Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United states Accountans*", ISSN:0951-3574,

- Vol.7, No.1. Accounting Auditing & Accountability Journal, 1994
- Shamima Ahmed, “ The emergin measure of effectiveness for human resource management”, The Journal of Management Development, Vol.18. No.6, 1999.
- Tyson, Shaun & Tony Jackson, The Essence of Organizational Behavior, 1st Edition, Prentice Hall International (UK) Ltd., 1992, Terjemahan Deddy Jacobus & Dwi Prabantini, 2001.
- Walizer, Michael H, dan Paul I, Weiner, research Methods and Analysis Searching for Relationships, terjemahan Arief Sukadi Sadiman, jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1987
- Umar Husain, 2002, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- William B. Werther, Jr. 1996. *Human Resources and Personnal Management*, Fifth Edition, Mc. Graw Hill, Inc.
- Yulia, Sri Haryani, 1997. *Mengelola Sumberdaya Manusia dan Hubungan Kerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.