

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian

1. Obyek Penelitian

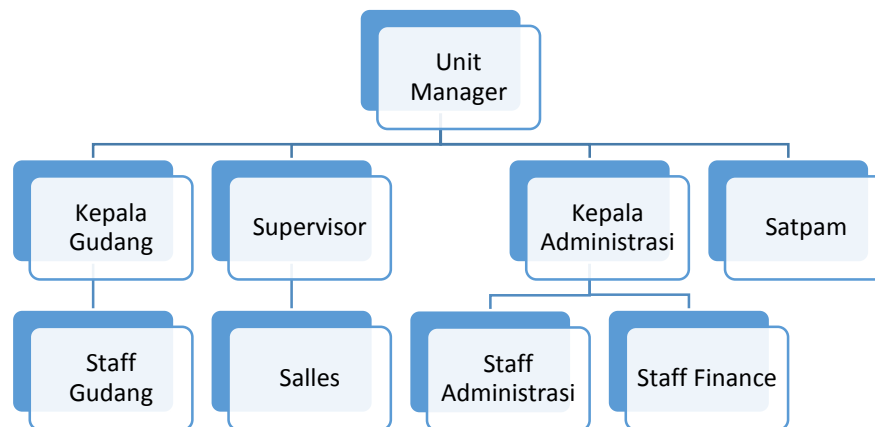
Objek dalam penelitian ini adalah PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta. PT. SINAR SOSRO berdiri pada tahun 1974, merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi minuman terkhusus untuk penjualan, berlokasi di Jalan Jaddan Rt 03, Taman Tirto, Kaihan, Bantul. PT. SINAR SOSRO terus berinovasi dengan mengembangkan merek dan produk minuman.

PT. SINAR SOSRO memiliki produk-produk dengan berbagai kategori yaitu : Teh siap minum dengan merek Teh botol Sosro, Fruit Tea Sosro dan S-Tee, Minuman berkarbonasi/ soda dengan merek TEBS dan Creso, Jus dengan merek Country Choice dan Happy Jus, Air mineral dengan merek Prim-a. Untuk menghasilkan kualitas teh yang bermutu, bahan baku teh hanya diambil dari perkebunan milik sendiri yaitu dengan nama perusahaan PT. AGROPANGAN PUTRA MANDIRI, berlokasi di Cianjur yaitu di Gunung Manik, Gunung Rosa, dan Gunung Cempaka, Tasikmalaya yaitu Gunung Satria dan Sambawa, Pangalengan yaitu di Cukul, dan Garut yaitu di Neglasari².

2. Visi dan Misi Perusahaan

Mengutamakan agar produk-produk dapat sampai pada konsumen dimanapun mereka berada, dan meningkatkan jaringan distribusi (baik nasional atau internasional) dengan memasarkan produk baru di bidang minuman.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber data skunder 2012

Adapun tugas dan kewajiban dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

a. Unit Manager

Unit manager merupakan pimpinan paling atas dalam mengatur jalannya usaha yang dilakukan oleh PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta dengan membawahi kepala administrasi, supervisor, personalia, dan satuan keamanan.

Tugas dan kewajiban :

- a) Sebagai wakil pengelola pusat
- b) Pengambil keputusan, membuat rencana, menyusun organisasi, pengarahan, pengendalian, penilaian dan pelapor organisasi.
- c) Mewakili dan pembinaan hubungan yang harmonis dengan pihak lain.
- d) Memotivasi bawahan.

b. Supervisor

Supervisor bertanggung jawab kepada unit manager dalam kaitannya dengan penjualan dan membawahi salesman.

Tugas dan kewajiban :

- a) Merinci target penjualan dari para salesman sesuai dengan potensi wilayah masing-masing.
- b) Mmembuat evaluasi dari hasil kerja salesman dan memberikan motivasi secara rutin untuk mencapai sasaran perusahaan, dan mengatasi masalah-masalah yang timbul baik intern maupun ekstern.

c. Kepala Administrasi

Kepala administrasi merupakan yang bertanggung jawab kepada manager dan mengawasi langsung bagian keuangan, kepala gudang yang mempunyai bawahan asisten gudang, dan administrasi HRD.

Tugas dan kewajiban :

- a) Menyiapkan data untuk menyusun system pelayanan di bidang administrasi.

- b) Menerima, menganalisa, dan mengkaji laporan-laporan yang berkaitan dengan bidang administrasi dan keuangan.

d. Kepala Gudang

Tugas dan kewajiban :

- a) Menghitung rekap dan perhitungan insentif bagian gudang.
- b) Membuat dan mencatat keluar dan masuk barang.

e. Staff Gudang

Tugas dan kewajiban :

- a) Mencatat setiap barang atau produk yang keluar dari gudang.
- b) Mengecek setiap barang masuk dan keluar dari gudang.

f. Staff Administrasi

Tugas dan kewajiban :

- a) Membuat laporan pengiriman dan penerimaan setiap produk.
- b) Bertanggung jawab atas absesnsi karyawan.

g. Staff Keuangan

Tugas dan kewajiban :

- a) Membuat dan mencetak surat tagihan untuk memastikan bahwa barang dan tagihan terkirim ke pelanggan dengan benar dan tepat waktu.
- b) Mengarsipkan seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.

h. Satuan Pengamanan membawahi anggota satpam

Tugas dan kewajiban :

- a) Menjaga keamanan dan lingkungan perusahaan.
- b) Memberikan instruksi kepada anggota satpam untuk menjaga keutuhan barang-barang dan melindungi perusahaan secara fisik dari ancaman orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

4. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 55 responden.

Tabel 4.1

Tingkat Pengembalian Kueisioner

Jumlah kueisioner yang disebar	55
Jumlah kueisioner yang kembali	55
Tingkat Pengembalian kueisioner yang dapat digunakan	100%

Sumber : Data primer diolah 2017

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini disebar 55 kueisioner pada 55 responden, hasil penyebaran kueisioner sebanyak 55 dan berhasil terkumpul 55 kueisioner (100%). Kueisioner yang terjawab lengkap dengan baik dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 55 kueisioner. Metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sensus atau secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 55 responden, karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, jabatan/ posisi dan pendidikan terakhir.

5. Jenis Kelamin

Informasi mengenai jenis kelamin dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting juga karena dapat mempengaruhi kebutuhan sehingga akan berpengaruh pada pilihan dalam keputusan pembelian. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2

Kategori Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Pria	51	93%
2	Wanita	4	7%
Total		55	100%

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan table 4.2 jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dari karyawan PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta yaitu 51 orang (93%) adalah pria dan jumlah responden wanita adalah 4 orang (7%) dari total 55 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa pria memiliki aktivitas bekerja yang lebih besar dibandingkan dengan wanita. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

6. Umur

Dalam penelitian ini informasi mengenai umur adalah informasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan perbedaan umur pada setiap karyawan

atau secara khususnya masing-masing responden akan mempengaruhi pengetahuan dan sikap dalam melakukan keputusan dan kepantasan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.3
Kategori Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	19 - 24 Tahun	12	22%
2	25 – 30 Tahun	20	36%
3	31 Tahun Keatas	23	42%
Total		55	100 %

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah yang berumur antara 31 tahun keatas yaitu sebanyak 23 orang (42%), diikuti dengan usia responden yang berumur 25 - 30 tahun yaitu sebanyak 20 orang (36%), dan diikuti dengan usia 19 – 24 tahun yaitu sebanyak 12 orang (22%), dari kategori umur responden menunjukkan bahwa umur 31 tahun ketas lebih dominan dibandingkan dengan kategori umur lainnya. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan umur.

7. Jabatan/ Posisi

Salah satu informasi yang tidak kalah penting dalam penggolongan responden ini adalah jabatan/ posisi. jabatan/ posisi mempunyai kaitan erat dengan penghasilan, sedangkan penghasilan sendiri mempunyai hubungan dengan karyawan dalam pekerjaan. Deskripsi responden berdasarkan jenis jabatan/ posisi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Kategori Jenis Jabatan/ Posisi Responden

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1	Unit Manager	4	7 %
2	Administrasi	5	9 %
3	Salles Marketing	41	75 %
4	Scurity	4	7 %
5	OB	1	2 %
	Total	55	100 %

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah sebagai Salles Marketing yaitu sebanyak 41 orang (75%), diikuti oleh responden dengan lain sebanyak 14 orang (25%), dari kategori jabatan/ posisi responden menunjukkan bahwa salles marketing merupakan jabatan/ posisi terbesar dibandingkan dengan kategori lainnya. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan jabatan/ posisi.

8. Pendidikan Terakhir

Pola kerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh pendidikan terakhir karyawan. Semakin tinggi pendidikan dapat dimungkinkan mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengetahui kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan cara menerapkan strategi yang tepat terutama dalam meningkatkan kualitas kinerja yang berkualitas dan manfaatnya sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam penelitian ini deskripsi berdasarkan pendidikan akhir merupakan hal yang

penting untuk diketahui. Berikut ini adalah deskripsi berdasarkan pendidikan akhir.

Tabel 4.5
Kategori Pendidikan Akhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	40	73%
2	D3	7	13%
3	S1	8	14%
Total		55	100 %

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian responden adalah dengan pendidikan akhir SMA yaitu sebanyak 40 orang (73%), diikuti oleh responden dengan pendidikan akhir S1 yaitu sebanyak 8 orang (14%), dan diikuti oleh responden dengan pendidikan akhir D3 yaitu sebanyak 7 orang (13%), hal ini menunjukkan bahwa kategori pendidikan akhir SMA lebih dominan dibandingkan dengan kategori pendidikan akhir lainnya. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan pendidikan akhir.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat uji mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pada kuesioner dengan skor totalnya. Suatu item dikatakan valid jika signifikan (α) < 0,05 atau < 5%. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel.

a. Validitas kebutuhan berprestasi (X1)

Sebuah data dikatakan valid jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (α), atau taraf signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian kebutuhan berprestasi dapat dilihat melalui tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kebutuhan Berprestasi			
Pernyataan	Sig. Hasil	Sig. Syarat	Keterangan
BP1	0,000	0,05	Valid
BP2	0,000	0,05	Valid
BP3	0,000	0,05	Valid
BP4	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 1 data diolah 2017

Pada tabel 4.6 tersebut terlihat masing-masing nilai *sig. (2 tailed)* bernilai 0,000 untuk pernyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 4, sehingga $0,000 < 0,05$ maka masing-masing item pernyataan pada variabel kebutuhan berprestasi dinyatakan *valid*.

b. Validitas Kebutuhan Berkuasa (X2)

Sebuah data dikatakan valid jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (α), atau taraf signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian kebutuhan berkuasa dapat dilihat melalui tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kebutuhan Berkuasa**

Pernyataan	Sig. Hasil	Sig. Syarat	Keterangan
BK1	0,000	0,05	Valid
BK2	0,000	0,05	Valid
BK3	0,000	0,05	Valid
BK4	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 2 data diolah 2017

Pada tabel 4.7 tersebut terlihat masing-masing nilai *sig.* (2 *tailed*) bernilai 0,000 untuk pernyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 4, sehingga $0,000 < 0,05$ maka masing-masing item pernyataan pada variabel kebutuhan berkuasa dinyatakan *valid*.

c. Validitas Kebutuhan Berafiliasi (X3)

Sebuah data dikatakan valid jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (α), atau taraf signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian kebutuhan berafiliasi dapat dilihat melalui tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kebutuhan Berafiliasi**

Pernyataan	Sig. Hasil	Sig. Syarat	Keterangan
BF1	0,000	0,05	Valid
BF2	0,000	0,05	Valid
BF3	0,000	0,05	Valid
BF4	0,000	0,05	Valid
BF5	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3 data diolah 2017

Pada tabel 4.8 tersebut terlihat masing-masing nilai *sig.* (*2 tailed*) bernilai 0,000 untuk pernyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 5, sehingga $0,000 < 0,05$ maka masing-masing *item* pernyataan pada variabel kebutuhan berafiliasi dinyatakan *valid*.

d. Validitas Keadilan Kompensasi (X4)

Sebuah data dikatakan valid jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (α), atau taraf signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian keadilan kompensasi dapat dilihat melalui tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Validitas Variabel Keadilan Kompensasi			
Pernyataan	Sig. Hasil	Sig. Syarat	Keterangan
KP1	0,000	0,05	Valid
KP2	0,000	0,05	Valid
KP3	0,000	0,05	Valid
KP4	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 4 data diolah 2017

Pada tabel 4.9 tersebut terlihat masing-masing nilai *sig.* (*2 tailed*) bernilai 0,000 untuk pernyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 4, sehingga $0,000 < 0,05$ maka masing-masing *item* pernyataan pada variabel keadilan kompensasi dinyatakan *valid*.

e. Validitas Kinerja

Sebuah data dikatakan valid jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (α), atau taraf signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian kinerja dapat dilihat melalui tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Sig. Hasil	Sig. Syarat	Keterangan
K1	0,000	0,05	Valid
K2	0,000	0,05	Valid
K3	0,000	0,05	Valid
K4	0,000	0,05	Valid
K5	0,000	0,05	Valid
K6	0,000	0,05	Valid
K7	0,000	0,05	Valid
K8	0,000	0,05	Valid
K9	0,000	0,05	Valid
K10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 5 data diolah 2017

Pada tabel 4.10 tersebut terlihat masing-masing nilai *sig.* (*2 tailed*) bernilai 0,000 untuk pernyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 10, sehingga $0,000 < 0,05$ maka masing-masing *item* pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan *valid*.

1. Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pernyataan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *cronbach alpha*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai

cronbach alpha (α) > 0,7 (Ghozali, 2011). Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji reliabilitas dengan SPSS dapat dilihat pada table 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kebutuhan Berprestasi	0,732	Reliabel
Kebutuhan Berkuasa	0,729	Reliabel
Kebutuhan Berafiliasi	0,798	Reliabel
Keadilan Kompensasi	0,810	Reliabel
Kinerja	0,766	Reliabel

Sumber : Lampiran 6 data diolah 2017

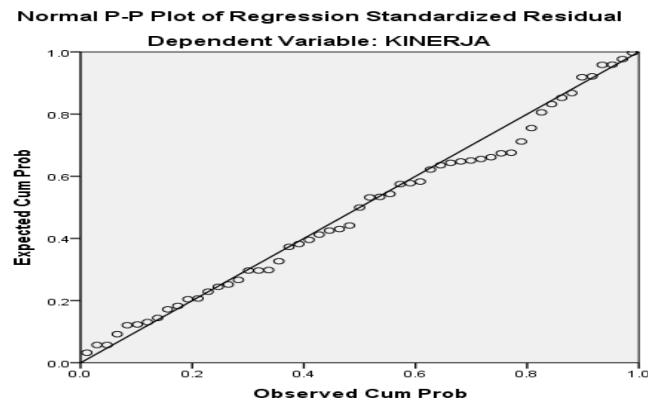
Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* > 0,07, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan bebas dari kesalahan pengganggu yang dapat mempengaruhi hasil penelitian tersebut. Adapun uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel dependen dan variabel independen berdistribusi secara normal atau tidak. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik maupun uji statistik Ghozali (2012).



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Tabel 4.12

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18757679
	Absolute	.100
Most Extreme Differences	Positive	.100
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.644

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari table 4.12 dapat diketahui nilai *asympe.sig. (2-tailed)* sebesar 0,644 dimana nilai tersebut berada diatas nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan analisis statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan tolerance (α).

Tabel 4.13

Uji Multikolinearitas

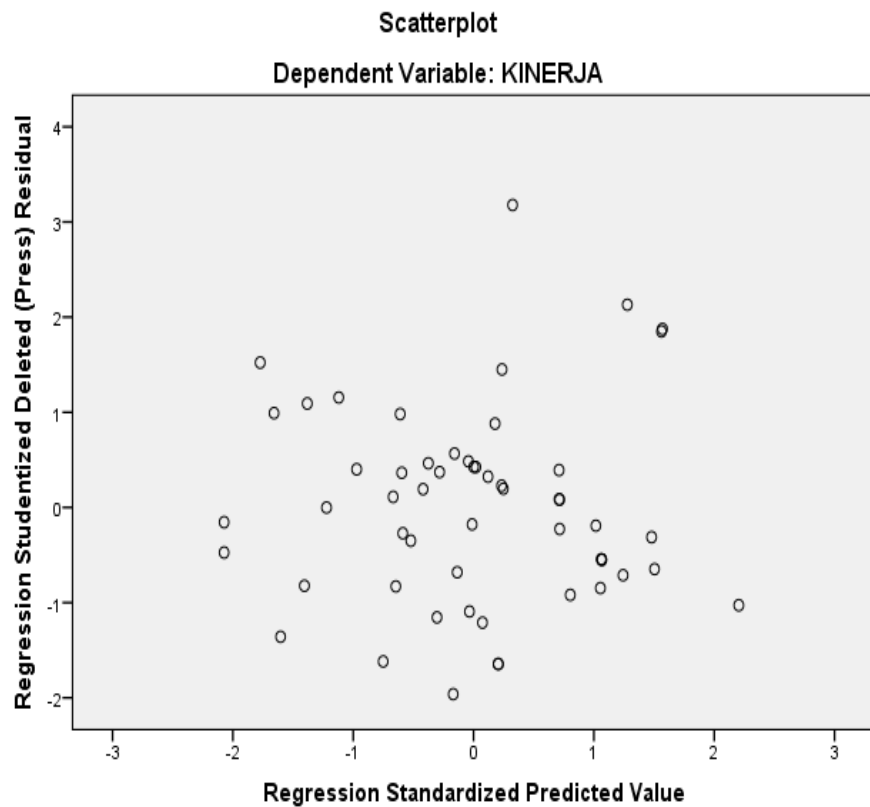
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kebutuhan Berprestasi	0,900	1,111	Tidak terjadi multikolinearitas
Kebutuhan Berkuasa	0,880	1,137	Tidak terjadi multikolinearitas
Kebutuhan Berafiliasi	0,938	1,066	Tidak terjadi multikolinearitas
Keadilan Kompensasi	0,862	1,161	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Lampiran 7 data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $< 0,10$ atau nilai *VIF* > 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak tertur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

D. Hasil Penelitian

1. Analisis deskriptif jawaban responden

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dapat diukur pada tabel berikut ini :

Dengan kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0.8$

5

- 1 - 1.8 = Sangat Rendah
- 1.8 - 2.6 = Rendah
- 2.6 - 3.4 = Cukup
- 3.4 - 4.2 = Tinggi
- 4.2 - 5 = Sangat Tinggi

Tabel 4.14

Tanggapan responden mengenai variabel kebutuhan berprestasi

No	Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.	Saya suka mengerjakan pekerjaan yang memiliki resiko moderat atau sedang.	2	5	3,64	0,649
2.	Saya yakin bahwa keberhasilan pekerjaan saya ditentukan saya sendiri.	2	5	3,98	1,063
3.	Saya menyukai saat hasil pekerjaan yang saya lakukan dinilai atasan saya.	2	5	3,80	0,779
4.	Masukan orang lain terhadap hasil kerja saya adalah hal yang saya inginkan.	3	5	4,04	0,607

Sumber : Lampiran 8 data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel kebutuhan berprestasi tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 4, yang menyatakan bahwa masukan orang lain terhadap hasil kerja saya adalah hal yang saya inginkan. Tanggapan jawaban responden mengenai variabel kebutuhan berprestasi diantara keempat indikator menunjukkan bahwa mengerjakan pekerjaan yang memiliki resiko moderat atau sedang memiliki rata-rata paling sedikit dibanding dengan indikator variabel kebutuhan berprestasi lainnya.

Tabel 4.15

Tanggapan responden mengenai variabel Kebutuhan Berkuasa

No	Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.	Saya selalu berusaha agar teman-teman menjalankan ide-ide saya dalam bekerja.	2	5	3,45	0,662
2.	Saya senang memberikan inspirasi produktif kepada teman-teman saya.	2	5	3,85	0,524
3.	Saya senang mengarahkan teman-teman sehingga mereka bekerja lebih baik	2	5	3,75	0,700
4.	Pemimpin sering menjelaskan masalah pekerjaan kepada bawahan sehingga bawahan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.	1	5	4,25	0,726

Sumber : Lampiran 9 data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel kebutuhan berkuasa tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 4, yang menyatakan bahwa pemimpin sering menjelaskan masalah pekerjaan kepada bawahan sehingga bawahan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Tanggapan jawaban responden mengenai variabel kebutuhan berkuasa diantara keempat indikator menunjukkan bahwa saya selalu berusaha agar teman-teman menjalankan ide-ide saya dalam bekerja memiliki rata-rata paling sedikit dibanding dengan indikator variabel kebutuhan berkuasa lainnya.

Tabel 4.16

Tanggapan responden mengenai variabel Kebutuhan Berafiliasi

No	Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan teman kerja saya.	3	5	4,38	0,593
2.	saya senang bekerja bersama-sama teman saya.	3	5	4,29	0,599
3.	Saya menyukai berbagai pengetahuan dengan teman-teman dalam pekerjaan.	3	5	4,13	0,511
4.	Saya senang mendapat dukungan dari teman-teman dalam mengerjakan pekerjaan.	1	5	4,00	0,745
5.	Dalam bekerja, saya senang dengan sikap saling menghargai	3	5	4,47	0,573

Sumber : Lampiran 10 data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel kebutuhan berafiliasi tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 5, yang menyatakan bahwa dalam bekerja saya senang dengan sikap saling menghargai. Tanggapan jawaban responden mengenai variabel kebutuhan berkuasa diantara kelima indikator menunjukkan bahwa saya senang mendapat dukungan dari teman-teman dalam mengerjakan pekerjaan memiliki rata-rata paling sedikit dibanding dengan indikator variabel kebutuhan berafiliasi lainnya.

Tabel 4.17

Tanggapan responden mengenai variabel Keadilan Kompensasi

No	Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.	Kompensasi terhadap diri saya ditempat kerja telah mengantarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.	1	5	3,82	0,641
2.	Kompensasi terhadap diri saya ditempat kerja telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	2	5	3,76	0,543
3.	Kompensasi terhadap diri saya ditempat kerja menggambarkan apa yang saya berikan kepada tempat kerja saya.	2	5	3,73	0,560
4.	Kompensasi terhadap diri saya ditempat kerja sesuai dengan kinerja saya.	2	5	3,82	0,580

Sumber : Lampiran 11 data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel keadilan kompensasi tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 1 dan 4, yang menyatakan bahwa kompensasi terhadap diri saya ditempat kerja telah mengantarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya dan kompensasi terhadap diri saya ditempat kerja sesuai dengan kinerja saya. Tanggapan jawaban responden mengenai variabel keadilan kompensasi diantara keempat indikator menunjukkan bahwa kompensasi terhadap diri saya ditempat kerja menggambarkan apa yang saya berikan kepada tempat kerja saya, memiliki rata-rata paling sedikit dibanding dengan indikator variabel keadilan kompensasi lainnya.

Tabel 4.18

Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja

No	Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.	Saya bekerja dengan target kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	3	5	3,96	0,508
2.	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu singkat	2	5	3,64	0,704
3.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	1	5	3,75	0,700
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	2	5	3,58	0,629
5.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	2	5	3,93	0,634

6.	Saya mampu menggunakan informasi yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	5	3,85	0,591
7.	Saya mempunyai kecakapan dalam menggunakan alat kerja	3	5	3,85	0,621
8.	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan atasan	3	5	3,93	0,634
9.	Saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan.	3	5	4,05	0,678
10.	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan saya dan rekan kerja.	3	5	4,07	0,634

Sumber : Lampiran 12 data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel kinerja tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 10, yang menyatakan bahwa Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan saya dan rekan kerja. Tanggapan jawaban responden mengenai variabel kinerja diantara kesepuluh indikator menunjukkan bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan memiliki rata-rata paling sedikit dibanding dengan indikator variabel kinerja lainnya.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, kebutuhan berafiliasi dan keadilan kompensasi terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (Uji f) maupun secara parsial (Uji t). Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19

Rangkuman Hasil Ujian Hipotesis

Variabel	Standar Koefisien	t- hitung	Sig.	Kesimpulan
Kebutuhan Berprestasi	0,408	3,733	0,000	Signifikan
Kebutuhan Berkuasa	0,136	1,229	0,225	Tidak Signifikan
Kebutuhan Berafiliasi	0,070	656	0,515	Tidak Signifikan
Keadilan Kompensasi	0,366	3,277	0,002	Signifikan
Adjust R ²	0,420			
F sig	0,000			
N	55			

Sumber : Lampiran 13 data diolah 2017

a. Persamaan Regresi dan Uji parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.19 diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,408 X_1 + 0,136 X_2 + 0,070 X_3 + 0,366 X_4$$

Berdasarkan parameter dalam persamaan regresi, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

- 1) Variabel kebutuhan berprestasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,408 dan Sig sebesar 0,000. Hal ini berarti jika kebutuhan berprestasi mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh nilai Sig yaitu 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan karena $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis satu (H_1) diterima, yaitu kebutuhan berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.
- 2) Variabel kebutuhan berkuasa (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 1,229 dan Sig 0,225. Hal ini berarti kebutuhan berkuasa tidak mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh nilai Sig, yaitu 0,225, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan karena $0,225 > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis dua (H_2) yaitu kebutuhan berkuasa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ditolak.
- 3) Variabel kebutuhan berafiliasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,070 dan Sig 0,515. Hal ini berarti kebutuhan berafiliasi tidak mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh nilai Sig yaitu 0,515, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan karena $0,515 > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis tiga (H_3) yaitu kebutuhan

berafiliasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ditolak.

- 4) Variabel keadilan kompensasi (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien 0,366 dan Sig 0,002. Hal ini berarti jika keadilan kompensasi yang diberikan sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh nilai Sig yaitu 0,002 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan karena $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis empat (H_4) diterima yaitu : keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, kebutuhan berafiliasi dan keadilan kompensasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,420. Artinya 42% kinerja dipengaruhi oleh kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, kebutuhan berafiliasi, dan keadilan kompensasi. Sedangkan sisanya 58% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. PEMBAHASAN

a. Pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kebutuhan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada kebutuhan berprestasi, dimana seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi

tinggi akan mendorong orang tersebut untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan, dengan bekerja keras demi mencapai tujuannya, dan menggunakan keterampilan serta kemampuannya untuk mencapainya sehingga secara langsung akan menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk berhasil mencapai prestasi yang menjadi tujuannya. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik dan tinggi kebutuhan berprestasi yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ma'rifah (2006) dan Alfiandri (2010), yang mengatakan kebutuhan berprestasi mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Subroto dan Gunistiyo (2009), yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah karyawan menyukai hasil pekerjaan mereka, langsung dinilai oleh pimpinannya. Karena pemimpin memiliki wewenang dalam menilai seorang karyawan untuk mengetahui hasil kinerja yang dilakukan sesuai atau tidak dengan tujuan organisasi ataupun perusahaan.

b. Pengaruh kebutuhan berkuasa terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kebutuhan berkuasa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak mementingkan jabatan/ posisi di

dalam perusahaan, walaupun perusahaan telah memberikan kesempatan berupa promosi jabatan/ posisi kepada karyawan, akan tetapi kurangnya rasa ingin untuk mendapatkan posisi/ jabatan tersebut, sehingga tidak mendorong budaya saling berkompetensi dalam bekerja, maka tingkat kebutuhan berkuasa untuk memimpin, mempengaruhi, mengarahkan dan menginspirasi ide-ide produktif kepada karyawan akan menjadi rendah, sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa responden dalam menjalankan tanggung jawabnya tidak suka menyampaikan ide-ide ataupun masukan kepada rekan kerjanya untuk mempengaruhi karyawan lainnya, karena dikhawatirkan akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Obet Setyo Prabowo (2011) dan Dwi Agung Hernanto (2012), yang menyatakan bahwa kebutuhan berkuasa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Yulianti Farida (2012), yang mengatakan kebutuhan berkuasa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah karyawan berusaha agar ide-ide yang diberikan kepada rekan kerjanya dapat berjalan dengan baik, namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena hal tersebut dikhawatirkan akan

menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

c. Pengaruh kebutuhan berafiliasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kebutuhan berafiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan telah mengetahui peran atau tugasnya dalam bekerja, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas/ tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan yaitu melalui sinergi group/ kerja sama tidak terlaksana dengan baik oleh karyawan, dengan demikian timbulah rasa individualisme pada diri karyawan, sehingga kebutuhan berafiliasi tidak mempengaruhi kinerja. Kebutuhan berafiliasi diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama yang baik dengan karyawan lain. Variabel kebutuhan berafiliasi di PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta menunjukkan bahwa ada atau tidaknya kebutuhan berafiliasi terhadap karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mampu berinovasi dan kreatif dalam bekerja, sehingga kebutuhan berafiliasi pada karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Obet Setyo Prabowo (2011) dan Agus Ciptono (2005), yang mengatakan kebutuhan berafiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian

Setyowati Jarwanto (2014), yang mengatakan kebutuhan berafiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah sikap berbagi pengetahuan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya harus ditingkatkan, karena dengan berbagi pengetahuan dapat meminimalisir rasa individualisme antar karyawan dan terciptanya komunikasi yang baik serta tidak ada yang merasa tersisihkan dalam suatu kelompok kerja atau dalam organisasi atau perusahaan.

d. Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Robbins (2008) teori keadilan adalah teori bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil kerja mereka dengan masukan-masukan dan hasil kerja orang lain, dan kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan. Menurut Suparyadi dalam mangkunegara (2011) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik keadilan kompensasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dalam suasana kerja apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang dikerjakan oleh karyawan. Sehingga karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Hernanto (2012) dan Sudarwati Retnaningsih (2012), yang menyatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pandu Aditya Purwanto (2016) menyatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian keadilan kompensasi ini adalah pemimpin harus memberikan keadilan kompensasi secara spesifik terhadap karyawan dalam menyelesaikan kebutuhan karyawan. Ketika bawahan merasa tidak ada keinginan untuk menyelesaikan tugas yang begitu banyak, serta menurunnya tingkat kinerja karyawan, disinilah peran atasan terlihat penting dengan tujuan organisasi atau perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

