

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN JAMU
PT. SIDO MUNCUL SEMARANG**

S K R I P S I

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Strata 1 pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

Nama : **SUDARIYAH**

NIM : 04.94.5037 S

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2000**

ABSTRAKSI

Penelitian ini membahas apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan jamu PT. Sido Muncul Semarang.

Penulisan skripsi ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibagian produksi.

Didalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian produksi perusahaan jamu PT. Sido Muncul Semarang, sedangkan yang menjadi sampelnya adalah 35 karyawan di bagian produksi yang dipilih secara acak. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi yaitu untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Dengan menggunakan alat analisis dan data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diketahui, bahwa berdasarkan perhitungan dengan regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,423 + 0,161 x_1 + 0,106 x_2$$

Dimana t hitung untuk $x_1 = 4,317$ signifikansi = .000 sedangkan $x_2 = 5,512$ signifikansi = .000. Adapun berdasarkan uji F diperoleh F hitung = 358,005 > F tabel=19,651 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Adapun koefisien determinasi (R^2) = 0,957 yang berarti 95,70 % produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan 4,30 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diamati.

Pembimbing I

Mulyana, SE, Msi

Pembimbing II

Sri Aniek, SE

Dekan,

Dra. Hj. Tatiek Nurhayati H, MM

HALAMAN PENGESAHAN

N a m a : SUDARIYAH
N I M : 04.94.5037 S
N I R M : 94.6.101.02013.50385
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PERUSAHAAN JAMU PT. SIDO
MUNCUL SEMARANG

Dosen Pembimbing : 1. Mulyana, SE, Msi
2. Sri Aniek, SE

Pembimbing I

Mulyana, SE, Msi

Pembimbing II

Sri Aniek, SE

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Drs. Widiyanto, Msi

MOTTO DAN PESEMBAHAN

Motto

- *Tidak sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengerti. Sesungguhnya orang yang berakallah orang yang dapat menerima pelajaran.*

(AL Qur'an, Surat AZ-Zumar ayat 9)

- *Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.*

(Al Qur'an, Surat Al-Mujadalah ayat 11)

- *Carilah ilmu walaupun sampai ke negeri Cina. Sesungguhnya mencari ilmu itu wajib bagi setiap muslim.*

(Hadist Rosullullah yang diriwayatkan oleh Ibd Abdil Barr dari Anas)

Sebuah karya sederhana ini aku persembahkan untuk :

- ☉ Allah Swt, atas lindungan dan kebahagiaan ini
- ☉ Agama Islam, yang menjadi panutankau
- ☉ Ayah dan ibunda tercinta, atas bimbingan dan do'anya
- ☉ Rekan-rekan di FE Unissula dan almamater.

Sudariyah '00

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat hidayahNya, sehingga skripsi tentang Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Jamu PT. Sido Muncul Semarang dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Tatiek Nurhayati, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Mulyana, SE, Msi. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta nasehat sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Sri Aniek, SE selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan.
4. Pimpinan dan Staf perusahaan jamu PT. Sido Muncul Semarang, atas kesediaannya memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan riset.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

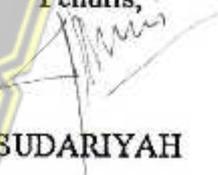
Penulis menyadari akan kekurang sempurnaan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.



Semarang, Mei 2000

Penulis,


SUDARIYAH

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Kegunaan Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Tenaga Kerja	6
2.2 Konsep Motivasi	7
2.2.1 Pengertian Motivasi	7
2.2.2 Jenis-jenis Motivasi	8
2.2.3 Fungsi Motivasi	13

2.3 Konsep Lingkungan Kerja	13
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..	14
2.4 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	16
2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	17
2.4.2 Ruang Lingkup Produktivitas	18
2.5 Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	18
2.6 Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Lokasi Penelitian	21
3.3 Populasi dan Sampel	21
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	22
3.5 Sumber Data	22
3.6 Definisi Operasional Variabel yang Digunakan	23
3.7 Metode Pengumpulan Data	24
3.8 Metode Analisis Data	25
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan	30
4.2 Lokasi Perusahaan	32
4.3 Struktur Organisasi	32

4.4 Personlia	37
4.5 Produksi	38
4.5.1 Proses Produksi	38
4.6 Daerah Pemasaran Hasil Produksi	40
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Analisis Kualitatif	42
5.1.1 Identitas Responden	42
5.1.2 Variabel Motivasi (x_1)	45
5.1.3 Variabel Lingkungan Kerja (x_2)	48
5.1.4 Variabel Produktivitas (Y)	52
5.2 Analisis Kuantitatif	53
5.1.1 Analisis Regresi Berganda	53
5.1.2 Analisis Koefisien Determinasi	54
5.3 Pengujian Hipotesis	54
BAB VI PENUTUP	
5.1 Kesimpulan Penelitian	58
5.2 Saran Bagi Perusahaan	59

Daftar Pustaka

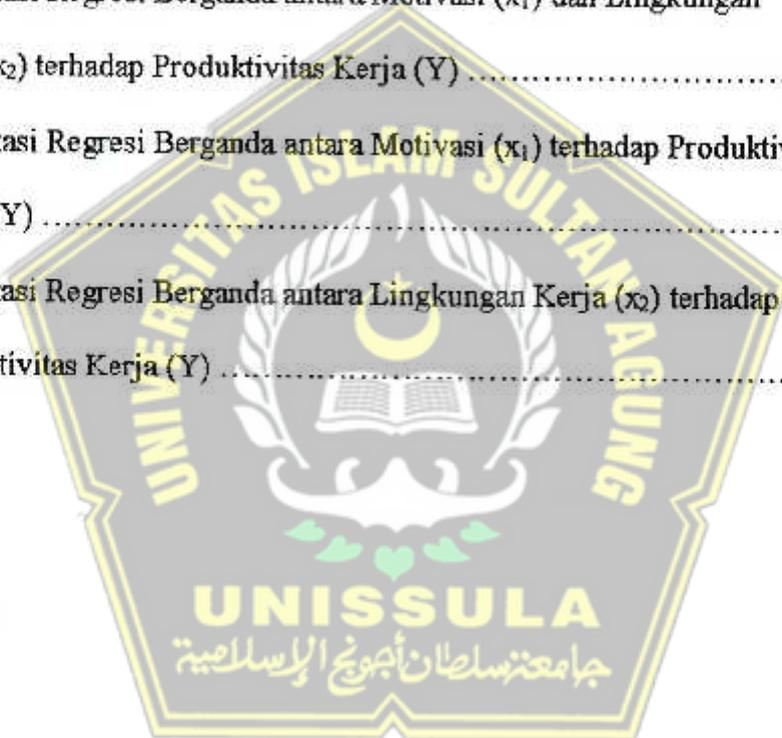
Lampiran-lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
5.1 Jenis Kelamin Responden	42
5.2 Usia Responden	43
5.3 Masa Kerja Responden	43
5.4 Status Pekerjaan Responden	44
5.5 Pendidikan Terakhir Responden	45
5.6 Upah Yang Diterima Oleh Responden	46
5.7 Sering Tidaknya Responden Mendapat Pujian Bila Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik	46
5.8 Kepedulian Perusahaan Akan Kesehatan Karyawan	47
5.9 Keselamatan dan Keamanan Tempat Kerja	48
5.10 Sirkulasi Udara di Tempat Kerja	49
5.11 Kebisingan Akibat Suara Mesin	49
5.12 Penerangan di Tempat Kerja	50
5.13 Hubungan Antar Karyawan	51
5.14 Hubungan Antara Karyawan dengan Atasan	51
5.15 Hasil Produksi Rata-rata Responden per Minggu	52
5.16 Hasil Perhitungan Regresi Berganda Berdasarkan Program SPSS	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1 Uji F	28
3.2 Uji t	29
4.1 Struktur Organisasi	33
4.2 Proses Produksi	39
5.1 Signifikasi Regresi Berganda antara Motivasi (x_1) dan Lingkungan Kerja (x_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	55
5.2 Signifikasi Regresi Berganda antara Motivasi (x_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	56
5.3 Signifikasi Regresi Berganda antara Lingkungan Kerja (x_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan semakin pesat roda usaha dewasa ini, selaras dengan kemajuan dunia perekonomian membuat manajemen harus semakin jeli dalam menentukan langkah-langkah kebijaksanaan yang akan ditempuh dimasa yang akan datang. Dunia perekonomian sangat kompleks dan dinamis sifatnya, karena banyak aspek yang terkandung didalamnya dan dinamis dengan perkembangan.

Didalam dunia usaha, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari tanah, tenaga kerja (tenaga kerja ahli), serta modal yang sering digunakan dalam proses produksi. Faktor-faktor tersebut merupakan hal penting bagi kelancaran kegiatan-kegiatan produksi bagi perusahaan dalam menghasilkan jasa. Bagaimana sempurnanya perencanaan, peralatan yang modern, bahan baku yang cukup serta modal yang besar, semuanya tidak dapat berjalan tanpa adanya manusia yang menggerakkan, sehingga peranan manusia sangatlah penting untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berhasil tidaknya suatu proses produksi akan tergantung pada faktor manusianya. Tujuan perusahaan tercapai apabila didukung oleh faktor-faktor produksi yang lainnya.

Mengingat pentingnya peranan manusia, maka pandangan yang menganggap manusia sebagai faktor-faktor produksi saja dan memperlakukan seandainya, sudah tidak pada tempatnya. Besar kecilnya prestasi kerja karyawan dapat tercapai dan bahkan meningkat apabila mereka diberikan penghargaan sifat keadaan.

Karyawan perlu diberikan suatu dorongan (motivasi) sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi didalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Produktivitas karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaan, disamping itu perlu adanya disiplin kerja dari karyawan. Sebaliknya kalau karyawan mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaan dan disiplin kerja yang baik, maka tingkat produktivitas kerja karyawan tahap demi tahap mengalami kenaikan.

Disamping faktor motivasi, faktor lain dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja inilah yang mempengaruhi karyawan didalam aktivitasnya. Apabila lingkungan kerja tidak sesuai dengan kondisi yang selayaknya maka akan muncul keluhan-keluhan yang tentu saja akan mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja. Adanya lingkungan kerja yang baik akan mendorong untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, maka mereka menghendaki tempat kerja yang aman dan cukup tenang. Udara yang selalu segar dan jam kerja yang menyenangkan yang akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga dengan cara demikian dapat dihindari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan dan banyaknya kecelakaan kerja. Meskipun ada kalanya terjadi suatu keadaan dan fasilitas yang kurang menyenangkan namun pada akhirnya karyawan dapat mengurangi rasa tidak puas tersebut.

Dengan menghentikan motivasi dan lingkungan kerja maka diharapkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi akan dapat tercapai maksimal. Motivasi yang berupa upah gaji serta pengakuan dan penghargaan dengan didukung

oleh lingkungan kerja yang baik, akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga mereka akan bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik mengadakan penelitian pada perusahaan jamu yaitu dengan judul :

“ ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN JAMU “SIDO MUNCUL” DI SEMARANG.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jamu “SIDO MUNCUL” di Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jamu “SIDO MUNCUL” di Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jamu “SIDO MUNCUL” di Semarang ?

1.3 Pembatasan Masalah

Perusahaan jamu “SIDO MUNCUL” yang menghasilkan beberapa jamu, tidak lepas dari persaingan tersebut kian hari makin ketat. Untuk menghadapi tantangan ini, maka perusahaan harus mempunyai tenaga kerja yang dapat diandalkan dan menjadi kekuatan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tetapi penulis membatasi pada :

- Motivasi
- Lingkungan kerja
- Produktivitas
- Karyawan Produksi

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah dan pembatasan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jamu "SIDO MUNCUL" di Semarang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jamu "SIDO MUNCUL" di Semarang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jamu "SIDO MUNCUL".

1.5 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan *input* bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen dengan manajemen sumber daya manusia, maupun teori-teori pengambilan keputusan.

b. Kegunaan Praktis

Kegunaan secara praktis adalah sebagai berikut :

- Bagi penulis

Merupakan sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama duduk dibangku kuliah pada masalah yang nyata, yaitu masalah-masalah yang terdapat di perusahaan.

- Bagi perusahaan

Sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam upaya meningkatkan kebijaksanaan dalam kaitannya dengan pemberian motivasi dan lingkungan untuk kerja.

- Bagi pihak lain

Sebagai informasi tambahan untuk penelitian lanjutan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Masalah pengadaan tenaga kerja di Indonesia sudah menjadi masalah nasional, hal ini disebabkan jumlah lapangan yang tersedia tidak dapat menampung pencari kerja yang ada, oleh karena itu bukan hanya pemerintah saja tetapi pihak swastapun diharapkan ikut menciptakan lapangan kerja.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi : buruh, bagi pekerjaan yang bekerja pada tempat usaha perorangan dan secara kecil-kecilan (imbalan kerjanya diberikan secara harian atau borongan sesuai dengan kesepakatan) karyawan bagi pekerja, bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan (biasanya imbalan yang diberikan bersifat mingguan atau bulanan), pegawai, bagi yang bekerja pada instansi atau lembaga pemerintahan (pusat maupun daerah) yang biasanya disebut sebagai pegawai negeri (gaji yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku). (Bedjo Siswanto, 1987:9)

Di Indonesia, menurut undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja Bab I pasal I, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksana, oleh karena itu tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya

dan perlu dikembangkan daya gunanya (kemampuannya) sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

2.2 Konsep Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan dan perasaan, adanya kebutuhan dan perasaan akan menimbulkan motivasi bagi karyawan. Aspek utama dari bekerja yang perlu dibahas adalah motivasi. Motivasi adalah sebagai alasan dasar, fikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atas ide pokok selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. (Kartini Kartono, 1985:156)

Penulis lain mendefinisikan motivasi sebagai berikut : (Manulang, 1983:113)

a. Motif

Istilah motif sama artinya dengan dorongan atau alasan. Motif adalah tenaga pendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut bertindak.

b. Motivasi

Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, atau yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

c. *Incentive* (perangsang)

Istilah insentif dapat diganti dengan alat motivasi atau sarana motivasi, sarana yang menimbulkan dorongan.

Semua daya perangsang dapat dinilai dengan uang termasuk material intensif, sebaliknya semua jenis perangsang tidak dapat dinilai dengan uang termasuk pada

jenis *non material incentive*. *Non material incentive* meliputi : partisipasi, kondisi pekerjaan yang menyenangkan dan fasilitas-fasilitas yang menunjang jalannya pekerjaan.

Sedangkan yang termasuk *material incentive* adalah sesuatu yang berupa uang misalnya upah. Upah merupakan salah satu insentif yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini bukan berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, hingga dalam taraf dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup karyawan yang sepantasnya, bila taraf tersebut telah dicapai maka insentif-insentif lain lebih menonjol. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam penerapan tingkat upah karyawan, yaitu :

- Pendidikan
- Pengalaman kerja
- Tanggungan keluarga
- Kemampuan perusahaan
- Keadaan ekonomis
- Kondisi-kondisi pekerjaan

2.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Motivasi positif

Yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan bonus atau hadiah.

b. Motivasi negatif

Yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan. (Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan, 1983:192)

Semua pemimpin dalam perusahaan seharusnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut, pada jenis yang pertama pemimpin memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya. Pada jenis yang kedua apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberikan kemungkinan bahwa karyawan akan kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatannya.

Masalah utama dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah penimbangan atau (proporsi) penggunaan dan juga kapan pemimpin akan menggunakannya. Para pemimpin yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang akan bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Sebaliknya kalau pemimpin percaya kalau kesenangan akan menjadi dorongan untuk bekerja akan menggunakan motivasi positif. Walaupun demikian tidak ada seorang pemimpinpun yang sama sekali tidak pernah menggunakan motivasi negatif, penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya setiap individu berbeda antara satu dengan yang lainnya, karena suatu dorongan mungkin efektif bagi seseorang tetapi mungkin tidak efektif bagi orang lain.

Keberhasilan suatu bentuk motivasi adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Pada umumnya kita dapat mengatakan bahwa pemberian motivasi positif akan memberikan atau menimbulkan peningkatan

semangat, penggunaan ancaman motivasi negatif, seringkali membuahkan hasil yang lebih banyak, berupa peningkatan produksi dalam jangka pendek. Dengan demikian hasilnya akan segera kelihatan. Penggunaan motivasi akan lebih berhasil apabila digunakan dalam jangka waktu yang panjang. Karyawan dengan semangat yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya dalam jangka waktu yang panjang jadi penggunaan motivasi negatif akan meningkatkan produktivitas kerja dan menurunkan semangat kerja dalam jangka waktu yang pendek, dan motivasi positif akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja dalam jangka waktu yang panjang.

Meskipun motivasi positif dapat digunakan berlebihan tetapi tidak dapat diingkari kebenaran dan bermanfaat bagi karyawan. Manfaat metode-metode dari motivasi positif adalah :

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaannya yang diselesaikan dengan baik dan sesuai yang direncanakan. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan karyawan tersebut.

2. Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau tindakan, biasanya pemimpin hanya berfikir tentang imbalan ataupun pemberian upah yang pantas diberikan kepada karyawan. Karena sifat ingin mengerti maka pemberian informasi tentang mengapa suatu atau perintah diberikan kepada karyawan.

3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Pemberian perhatian yang tulus sukar dilakukan oleh seseorang, biasanya

diberikan secara asal saja. Karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak.

4. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Dengan dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pemimpin dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Partisipasi

Partisipasi ini bisa diperoleh beberapa manfaat, bisa dibuatkan keputusan yang lebih baik.

6. Kebanggaan

Dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Memberikan tantangan yang wajar, keberhasilan memberikan kebanggaan terhadap karyawan. Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga.

7. Uang

Uang merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan, penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat *physiologis*.

Model motivasi negatif, pada hakekatnya menggunakan unsur ancaman untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu, metode-metode dari motivasi negatif adalah :

1. Motif untuk melindungi dan mengamankan suatu kenikmatan yang telah diperoleh.

2. Ketakutan sebagai insentif

Yaitu kenikmatan ini bisa berupa gaji yang sudah tinggi, atau dapat juga sudah memperoleh penghargaan tinggi, karena karyawan tidak ingin kenikmatan ini hilang, maka ketakutan untuk kehilangan ini menjadi insentif perangsang.

3. Estimasi dari kemungkinan hukuman semakin berat, hukumannya semakin kuat pula dorongan untuk menghindarinya.
4. Menentukan probabilitas penghindaran hukuman.
5. Tindakan menghindarkan diri dari ancaman terhadap apa yang telah dilakukan.
6. Prestasi cukup sehingga menghasilkan hukuman yang tidak jadi dikenakan.

Motivasi ini tampak dalam dua segi yang berbeda. Disatu pihak kalau dilihat dari segi yang aktif dan dinamis adalah suatu usaha positif dalam mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya kalau dilihat dari segi pasif, maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja karyawan ke arah yang diinginkan.

Jenis motivasi berikutnya adalah berupa tunjangan dan fasilitas. Tunjangan tersebut bertujuan untuk mendorong para karyawan sehingga produktivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai. Tunjangan merupakan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat berupa uang atau barang maupun jaminan tidak langsung untuk memotivasi semangat kerja karyawan. Adapun yang dimaksud dengan fasilitas adalah tunjangan yang berupa kemudahan-kemudahan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja dalam memperlancar pekerjaan.

2.2.3 Fungsi Motivasi

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal, berupa peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan dan lain sebagainya, akan dapat menimbulkan motivasi.

Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau yang sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri atau karyawan. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, ia merasa pekerjaannya memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Seorang karyawan yang memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja relatif sudah tertarik pada pekerjaannya, karena kerja keras memberikan kepuasan pada dirinya. Faktor-faktor di lingkungan karyawan, seperti aturan, kebijakan, corak hubungan dengan atasan, rekan, bawahan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika memang memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, termasuk juga pengaturan penggajian dan insentif.

2.3 Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses produksi. Maksud dari pengertian tersebut adalah walaupun lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan baku menjadi produk, akan tetapi secara tidak langsung pengaruh lingkungan kerja akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan bersangkutan.

Namun demikian walaupun proses kerja tidak berpengaruh langsung terhadap proses produksi, tapi lingkungan kerja dalam perusahaan berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan proses produksi.

Terciptanya lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan, sehingga dengan terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Demikian juga sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan yang bekerja dalam perusahaan.

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengandung beberapa pengertian sehingga lebih jelasnya akan penulis kutipkan pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1984:193), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, meliputi : pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. (Alex S. Nitisemito, 1984:184). Adapun penjelasan dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, akan tetapi sampai saat ini perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, yaitu dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan komposisi warna yang digunakan.

b. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Didalam masyarakat terkenal suatu ungkapan "Kebersihan Adalah Pangkal Kesehatan", oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja, sebab selain akan mempengaruhi kesehatan, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa yang senang bagi orang yang melihatnya. Dan rasa senang itu dapat mempengaruhi seseorang lebih bergairah dalam bekerja. Namun demikian setiap karyawan harus ikut bertanggungjawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

c. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja, sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang kerja tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menimbulkan kesegaran fisik dari para karyawan, dan sebaliknya

pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan rasa kelelahan bagi karyawan.

e. Musik

Musik akan mempengaruhi pada kejiwaan seseorang. Apabila dalam suatu perusahaan, musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka akan lebih baik tanpa musik sama sekali.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, maka hal ini akan mendorong produktivitas kerja karyawan. Keamanan disini meliputi keamanan milik pribadi karyawan seperti : sepeda, sepeda motor, mobil, dimana pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

g. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan bagi seseorang. Dengan adanya kebisingan itu maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu pula. Terganggunya konsentrasi ini akan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan akan timbul banyak kesalahan atau kerusakan yang akibatnya akan menimbulkan kerugian.

2.4 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Bambang Kusriyanto(1984:10) produktivitas adalah merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output* / keluaran) dan pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input* / masukan).

2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut J. Ravianto (1985:18-19), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih baik akan mempunyai produktivitas yang lebih baik pula daripada orang yang tidak berpendidikan.

b. Pelatihan

Pelatihan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja seseorang. Semakin terlatihnya karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja.

c. Disiplin

Kedisiplinan yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas seseorang.

d. Tingkat Penghasilan / Upah

Penghasilan yang cukup akan membuat seseorang merasa senang dan bergairah dalam bekerja.

e. Manajemen

Tanpa manajemen yang baik, maka karyawan tidak akan terorganisir dengan baik dan akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

2.4.2 Ruang Lingkup Produktivitas

Pengertian produktivitas berdasarkan ruang lingkup menurut J. Ravianto (1985:34) adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Nasional, memandang secara keseluruhan.

Dalam ruang lingkup ini diperhitungkan faktor-faktor buruh, modal, bahan mentah, dan sumber lainnya secara sederhana.

2. Ruang Lingkup Industri.

Hanya memperhitungkan faktor-faktor yang berhubungan dan berakibat terhadap industri tertentu.

3. Ruang Lingkup Perusahaan atau Organisasi.

Dalam perusahaan atau organisasi lebih memungkinkan melihat hubungan timbal balik antara faktor untuk diukur dan dapat dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi lain.

4. Ruang Lingkup Pekerjaan Perorangan, sangat dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan dan ketersediaan peralatan proses dan peralatannya.

2.5 Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi dalam proses produksi bagi seorang karyawan akan sangat ditentukan dari jenis motivasi tersebut, yang dapat berupa pemberian upah yang adil, adanya pengakuan dan penghargaan terjaminnya rasa aman didalam aktivitas pekerjaan.

Menurut Payman J. Simanjuntak (1985:110) , sistem pengupahan didasarkan pada tiga fungsi, yaitu :

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi karyawan
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c. Menyediakan insentif untuk peningkatan produktivitas

Berdasarkan ketiga fungsi di atas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berupa upah yang erat dengan produktivitas kerja. Sistem pengupahan dapat memainkan peranan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik, mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi tenaga kerja. Untuk mewujudkan itu semua adalah dengan mengaitkan imbalan selayaknya dengan produktivitas kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Dengan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Semangat merupakan sikap kejiwaan dan perasaan yang menimbulkan kesediaan pada kelompok orang untuk bersatu secara erat dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dengan adanya kebersamaan dalam kelompok itu akan menghasilkan suatu produktivitas kerja yang baik.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja akan memuaskan bagi karyawan sehingga akan dapat meningkatkan gairah dan kerja karyawan tersebut.

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang dibahas yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris (Hartono, et al:1988). Pengujian dilakukan berdasarkan fakta yang dikumpulkan, diolah dan dianalisa yang hasilnya akan menentukan apakah hipotesa diterima atau ditolak dalam batas-batas tertentu.

Mengingat pentingnya hipotesis dalam penelitian ini, maka hipotesis yang digambarkan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Ada pengaruh positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat *induktif / inferensial* yaitu bidang ilmu pengetahuan statistik yang mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu bagian dari populasi tersebut (disebut sampel). Didalamnya adalah berisi estimasi, uji hipotesis, prediksi, dan perhitungan derajat asosiasi antara variabel-variabel. (Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1985:1)

Di dalam penelitian ini, penulis berusaha mengungkapkan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan jamu "SIDO MUNCUL" di Semarang.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini memerlukan observasi secara langsung untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai bahan untuk menyusun laporan. Dalam hal ini observasi secara langsung ke lokasi penelitian yaitu pada perusahaan jamu "SIDO MUNCUL" yang terletak di jalan Industri II / 19 LIK tanah makmur Semarang.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan yang lengkap dari seluruh sistem yang sejenis dan dapat dibedakan menjadi obyek penelitian. Sedangkan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi berjumlah 70 orang pada perusahaan jamu Sido Muncul di Semarang dan untuk mempermudah penelitian

maka diperlukan pembatasan populasi yaitu dengan cara mengambil sampel. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 35 orang yaitu 50 % dari 70 orang karyawan bagian produksi.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel yang tidak memilih-milih individu yang akan dijadikan anggota sampel. Seluruh individu dalam populasinya diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. (Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1985:111)

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Digunakan untuk memperoleh data tentang :

1. Tanggapan responden tentang motivasi kerja
2. Tanggapan responden tentang lingkungan kerja
3. Tanggapan responden tentang produktivitas kerja

b. Data Sekunder

Yiatu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari sumber lain seperti buku-buku literatur, catatan-catatan perusahaan atau sumber-sumber yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.6 Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional ini ditunjukkan oleh indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang secara terperinci sebagai berikut :

a. Motivasi kerja

Yaitu faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja untuk berperan serta secara aktif dalam proses produksi bagi seorang karyawan. Adapun indikator dari motivasi kerja adalah :

- Besarnya upah dalam memenuhi kebutuhan
- Adanya pengakuan dan penghargaan
- Pemeliharaan kesehatan bagi karyawan dan keluarga

Adapun pengukuran skala Likert dengan menggunakan skor dimana :

- a. Sangat memuaskan mendapat skor 4
- b. Memuaskan mendapat skor 3
- c. Tidak memuaskan mendapat skor 2
- d. Sangat tidak memuaskan mendapat skor 1

b. Lingkungan kerja

Yaitu merupakan keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi kinerja seseorang. Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja, adalah :

1. Keamanan dalam bekerja
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan suara
4. Keadaan penerangan ditempat kerja
5. Hubungan antar karyawan
6. Hubungan atasan dengan bawahan

Adapun pengukuran skala Likert dengan menggunakan skor dimana :

- a. Sangat memuaskan mendapat skor 4
 - b. Memuaskan mendapat skor 3
 - c. Tidak memuaskan mendapat skor 2
 - d. Sangat tidak memuaskan mendapat skor 1
- c. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah dari hasil *output* atau produksi yang diperoleh berdasarkan satuan unit pada periode tertentu.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer yang diperoleh dengan cara :

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan jalan pengamatan atau mencatat secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti.

2. *Interview*

Adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab langsung, baik dengan pimpinan maupun karyawan perusahaan yang dalam hal ini bertindak sebagai responden untuk mendapatkan data tentang sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, proses produksi serta hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

3. *Questionare*

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai alat bantu dalam mengadakan penelitian.

b. Data sekunder yang diperoleh dengan cara :

1. Buku-buku literatur

Dengan melakukan studi pustaka untuk mencari buku-buku literatur yang memuat data-data yang diperlukan.

2. Dokumentasi data perusahaan

Metode yang dipakai dengan cara mempelajari dan mencatat data yang sudah ada di dokumentasi perusahaan yang bersangkutan.

3.8 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti, penulis menggunakan :

a. Analisis Kualitatif

Yaitu analisis untuk data yang tidak dapat diukur dengan angka, yaitu data-data yang berbentuk kasus-kasus baik yang berasal dari laporan maupun hasil wawancara yang memerlukan penjabaran dan penguraian.

b. Analisis Kuantitatif

Yaitu analisis data yang dapat diukur dengan angka dan pada umumnya menggunakan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesa penelitian (H_a) yang telah diajukan sebelumnya.

Adapun alat analisa yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Bentuk umum regresi berganda menurut Amudi Pasaribu (1979:166) adalah :

$$Y_c = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y_c = Produktivitas kerja variabel dependen

X_1 = Motivasi sebagai variabel independen

X_2 = Lingkungan kerja sebagai variabel independen

a = konstanta

e = *error term*

b_1, b_2 = koefisien regresi yang dapat dicari dengan rumus :

$$n \cdot a + b_1 \cdot \sum X_1 + b_2 \sum X_2 = \sum Y$$

$$a \cdot \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 = \sum Y X_1$$

$$a \cdot \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_1 X_2^2 = \sum Y X_2$$

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas. Untuk mencari koefisien determinasi ini dapat dinyatakan dengan prosentase (100 %).

(Fred W. Kerlinger dan Elazer J. Pendhazur, 1987:249)

Rumusnya :

$$R = r^2 \times 100 \%$$

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk regresi berganda dengan menggunakan uji F_{test} . Adapun rumus yang digunakan digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut : (Fred N. Kerlinger dan Elazer J. Pendhazur, 1987:88)

$$F = \frac{R^2/k}{1 - R^2/n - k - 1}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi berganda.

k = Banyaknya Variabel Bebas

n = Banyaknya sampel

Cara pengujiannya adalah sebagai berikut :

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y

Dengan kriteria :

1. Tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$)
2. Derajat kebebasan ($n - k - 1$)
3. Uji pihak kanan

Apabila $F_{test} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima dan menolak hipotesis nol serta sebaliknya apabila $F_{test} < F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif ditolak dan diterima hipotesis nol.



4. Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Mekanisme uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel} (\alpha, n-k-1)$, maka :

H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel yang tidak bebas pada derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar $n-k-1$.

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel} (\alpha, n-k-1)$, maka :

H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel yang tidak bebas pada derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar $n-k-1$.

Adapun rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t = \frac{b_1}{SE_{b_1}}$$

dimana :

t = t hitung

b_1 = koefisien regresi

SE_{b_1} = standar error



Gambar 3.2
Uji t

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan

Sejarah berdirinya perusahaan PT. Sido Muncul, tidak akan lepas dari peran ibu Rahmat Sulistyono. Beliau adalah pendiri dan pengembang perusahaan hingga menjadi besar seperti saat ini. Beliau dilahirkan pada tahun 1893 di Solo. Mulai mengembangkan jiwa wiraswasta dengan membuka toko bahan-bahan jamu dan racikan jamu di jalan Sentul Yogyakarta, pada tahun 1930. Ternyata banyak konsumen yang cocok dan suka dengan khasiat jamu racikan beliau. Dalam perkembangan selanjutnya seiring dengan majunya usaha beliau, maka pada tahun 1936 tempat usaha dipindahkan ke jalan Ketandan Yogyakarta, daerah perdagangan ini sangat strategis karena dekat dengan pasar Brinjarjo dan tidak jauh dari jalan utama Malioboro Yogyakarta.

Kepindahan keluarga Rahmat Sulistyono ke Semarang pada tahun 1950, menimbulkan gagasan untuk membuat jamu dalam bentuk yang praktis. Disamping kemudahan-kemudahannya, Semarang sebagai ibukota propinsi dan sebagai kota dagang yang mempunyai fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang perkembangan usaha.

Akhirnya karena kegigihan dan keuletan beliau dalam mengembangkan usahanya, maka secara resmi pada tahun 1952, berdirilah perusahaan Sido Muncul, yang berbentuk perusahaan perorangan, didirikan dengan menggunakan modal sendiri yang didapat dari usaha sebelumnya. Pada saat itu perusahaan didalam berproduksi masih menggunakan alat-alat yang benar-benar masih sangat sederhana.

dan hanya memperkerjakan 6 orang karyawan. Daerah pemasarannya pun masih terbatas karena belum mempunyai tenaga khusus pemasaran ataupun agen-agen, pemasarannya hanya dititipkan pada toko-toko yang sudah kenal, dengan daerah pemasaran sekitar Jawa Tengah.

Dalam usaha untuk menyebarluaskan penjualan jamu dan kegiatan promosi, maka pada tahun 1959 mulai dipergunakan mobil sebagai sarana penjualan pada agen-agen atau pengecer dan untuk kegiatan propaganda / *sales promotion*. Sistem distribusi pada waktu itu masih ditangani langsung oleh pusat Semarang kepada pengecer, tetapi karena perkembangannya yang semakin pesat kemudian dibentuklah agen-agen penyalur di tiap-tiap kota besar.

Kegiatan *sales promotion* yang biasanya ditangani langsung oleh pabrik, lambat laun mulai diserahkan kepada agen tunggal. Pada saat itu PT. Sido Muncul juga sudah mencoba untuk mengiklankan produk mereka melalui media televisi, tetapi ternyata tidak berpengaruh banyak untuk meningkatkan volume penjualan.

Berkat usahanya yang tekun dan terampil dari ibu Sulistyono, maka lambat laun jamu produksi PT. Sido Muncul, mulai dikenal dan disukai masyarakat luas. Bentuk perusahaan yang semula berbentuk perusahaan perorangan dirubah menjadi Perseroan Terbatas Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, yang merupakan peleburan dari pabrik Jamu Sido Muncul dan Farmasinya Osco Farma. Sejalan dengan perkembangan perusahaan maka jumlah tenaga kerjanya semakin bertambah banyak, dengan jumlah karyawan mencapai 600 orang dan dengan daerah pemasaran yang semakin luas.

4.2 Lokasi Perusahaan

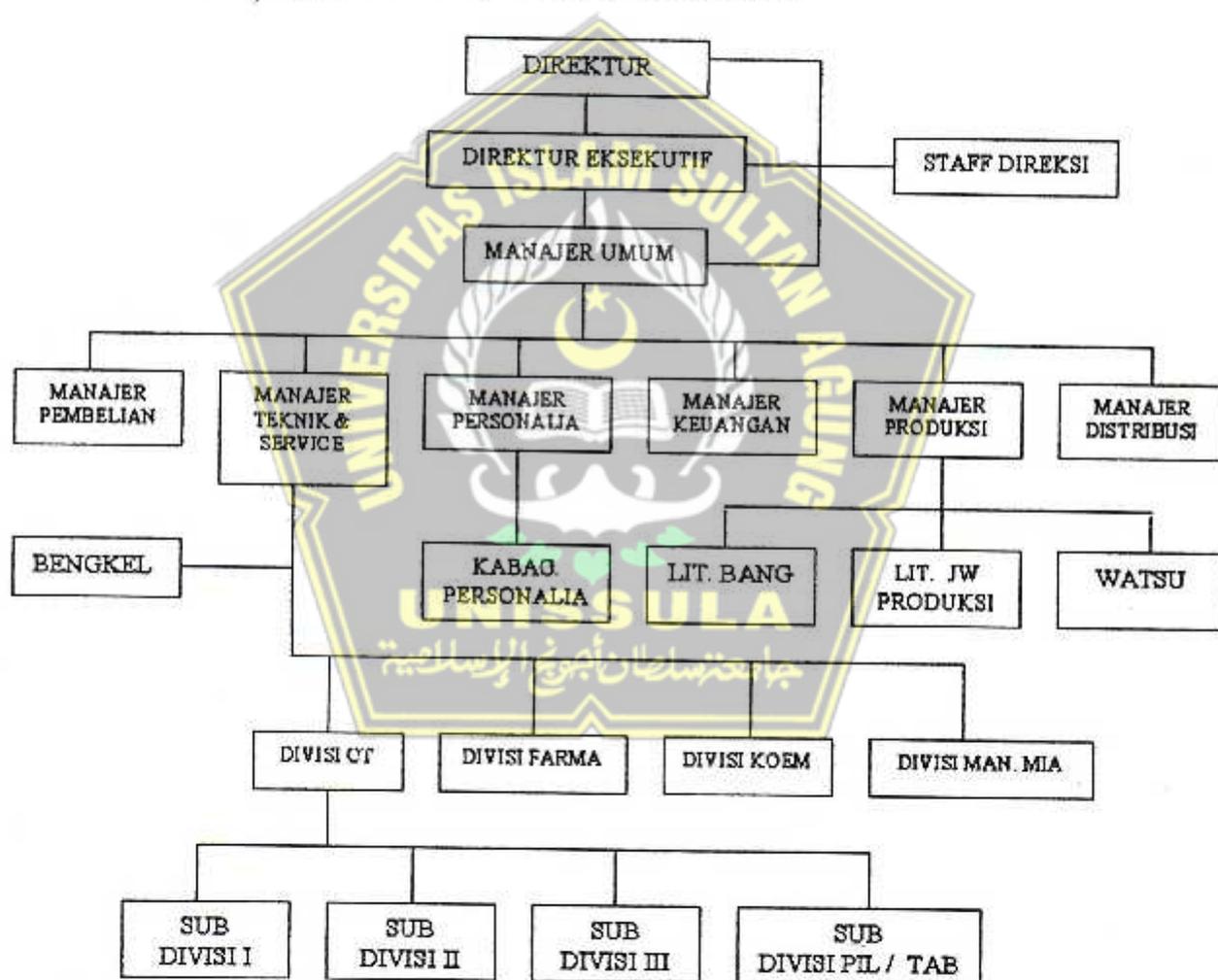
Perusahaan PT. Sido Muncul, terletak di jalan Industri II / 19 A.Lik Tanah Makmur Semarang – Indonesia. Peranan lokasi perusahaan sangat penting bagi perusahaan sebab akan mempengaruhi dalam menentukan kegiatan operasi perusahaan. Pemilihan lokasi usaha tersebut didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut :

1. Tidak terlalu jauh dengan kota
2. Mudah dalam mendapatkan bahan baku
3. Lingkungan kerja yang tenang
4. Mudah mendapatkan tenaga kerja
5. Penyampaian saluran distribusi kepada konsumen tidak terlalu sulit

4.3 Struktur Organisasi

Suatu bidang usaha baik yang bertujuan mencari laba maupun yang tidak mencari keuntungan, memerlukan bantuan orang lain. Demi tercapainya tujuan usaha tersebut, diperlukan adanya kerjasama yang baik. Apalagi kalau usaha ini termasuk usaha yang besar dan diwujudkan dalam bentuk perusahaan, maka perlu adanya suatu sistem organisasi yang teratur dan tertib. Dengan demikian struktur organisasi merupakan suatu keharusan yang dipenuhi oleh setiap organisasi, karena struktur organisasi dapat digunakan untuk mengetahui dimana seseorang berada, pekerjaan apa yang akan dikerjakan untuk mencapai tujuan organisasi, menggolong-golongkan pekerjaan dan juga menanamkan rasa tanggung jawab di dalam melaksanakan pekerjaan.

Penggunaan bentuk struktur organisasi pada dasarnya berbeda-beda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Bentuk struktur organisasi di perusahaan Jamu Sido Muncul, adalah bentuk staff dan lini, dimana wewenang mengalir dari atasan ke bawahan yang berada di tingkat bawahnya. Sebaliknya bawahan bertanggung jawab kepada atasan yang berada ditingkat atasnya. Struktur organisasi perusahaan Sido Muncul di Semarang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi
PT. Jamu Sido Muncul Semarang**

Sumber : PT. Jamu Sido Muncul Semarang

Keterangan :

A. Direktur :

Sebagai pimpinan harus bijaksana, sebab pimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan, memberi bimbingan terhadap karyawan. Pimpinan sangat penting karena pimpinan merupakan inti dan motor penggerak manajemen perusahaan. Adapun tugas pimpinan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan *policy* perusahaan secara menyeluruh.
2. Membimbing dan mengembangkan orang atau karyawan yang dipimpnannya.
3. Mengenal sifat-sifat setiap individu dan kualitas pengikutnya masing-masing.

B. Direktur Eksekutif, bertugas :

1. Mengawasi dan bila perlu memberikan teguran kepada manajer umum.
2. Menyetujui dan menolak rencana-rencana manajer umum.
3. Menentukan besarnya deviden.

C. Manajer Umum, bertugas :

1. Memimpin rapat-rapat tender perusahaan.
2. Membawahi manajer.
3. Mengendalikan / menghendel personalia perusahaan.

D. Staff Direksi, bertugas :

1. Menghubungi instansi diluar perusahaan, lembaga pemerintah dan non pemerintah antara lain Departemen Perdagangan.

2. Mempersiapkan anggaran bulanan, tahunan, anggaran rutin, investasi dan rehabilitasi.
3. Menyusun kalkulasi perusahaan.

E. Sekretariat, bertugas :

1. Mempersiapkan surat-surat yang berasal dari dalam dan luar perusahaan.
2. Membantu perusahaan dalam hal surat menyurat dari dalam dan luar perusahaan.
3. Mempersiapkan pekerjaan dengan tamu perusahaan.

F. Manajer Pembelian, bertugas :

1. Mengadakan kerjasama atau koordinasi dengan bagian-bagian lain agar tidak terjadi *over / under investment* dalam persediaan bahan baku.
2. Merencanakan, mengkoordinasi dan mengawasi seluruh kegiatan pembelian.

G. Manajer Teknik, bertugas :

1. Memperbaiki mesin-mesin yang rusak.
2. Meneliti mesin-mesin perusahaan.
3. Mengawasi kerja mesin dalam perusahaan.

H. Manajer Personalia, bertugas :

1. Memimpin penyelenggaraan ketenaga kerjaan.
2. Mengurusi tenaga kerja dalam perusahaan.
3. Mengurusi surat-surat antar perusahaan.

I. Manajer Keuangan, bertugas :

1. Membawahi bagian akuntansi.
2. Membawahi bagian keuangan.

J. Manajer Produksi, bertugas :

1. Membuat keputusan-keputusan, mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan-kegiatan dalam bidang produksi.
2. Kegiatan bagian produksi melalui manajer produksi.
3. Kegiatan research dan development.
4. Kegiatan *Quality Control*.

K. Manajer Distribusi, bertugas :

1. Mengadakan hubungan dengan perusahaan media atau perusahaan lain dalam hal pengenalan produk perusahaan.
2. Mengatur dan mengawasi pemasaran atau saluran distribusi produk perusahaan.

L. Bengkel, bertugas :

1. Memperbaiki angkutan perusahaan yang mengalami kerusakan.
2. Sarana pengadaan angkutan bagi perusahaan.

M. Lit Bang, bertugas :

Mengadakan penelitian dan pengembangan produk perusahaan.

N. Divisi-divisi, bertugas :

1. Mengkoordinasikan, mengawasi dan melihat pelaksanaan dari masing-masing bagian.
2. Menjalankan atau menerapkan semua kebijaksanaan yang ditentukan oleh manajer masing-masing.

4.4 Personalia

Tenaga kerja atau buruh merupakan salah satu faktor yang harus ada pada suatu perusahaan, karena tanpa tenaga kerja kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tidak akan berjalan. Seperti halnya pada perusahaan PT. Sido Muncul dalam rangka menjalankan operasinya. Tenaga kerja yang dipekerjakan dalam pabrik tersebut kebanyakan berasal dari daerah sekitar lokasi perusahaan maupun dari daerah lainnya.

Jumlah tenaga kerja (karyawan) yang bekerja pada PT. Sido Muncul sampai sekarang berjumlah 719 orang karyawan. Adapun susunan karyawannya sebagai berikut :

1. Karyawan manajerial berjumlah 20 orang.
2. Karyawan non manajerial atau produksi berjumlah 695 orang.

Keterangan :

- a. Karyawan manajerial adalah karyawan yang memimpin bagian-bagian tertentu, misalnya manajer produksi, manajer pemasaran, manajer administrasi dan keuangan, manajer pembelian, manajer umum dan personalia.
- b. Karyawan non manajerial atau produksi adalah karyawan yang melaksanakan proses produksi dari bahan baku sampai jadi.

Sistem pengupahan karyawan perusahaan PT. Sido Muncul berdasarkan kedudukan atau bagian dimana karyawan tersebut bekerja, meliputi :

1. Upah bulanan untuk karyawan bagian manajerial.
2. Upah harian dan borongan untuk karyawan bagian non manajerial.

Upah yang diterima oleh setiap karyawan perusahaan dipengaruhi oleh jabatan dan lamanya karyawan tersebut bekerja pada perusahaan, selain itu karyawan masih mendapat tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.

4.5 Produksi

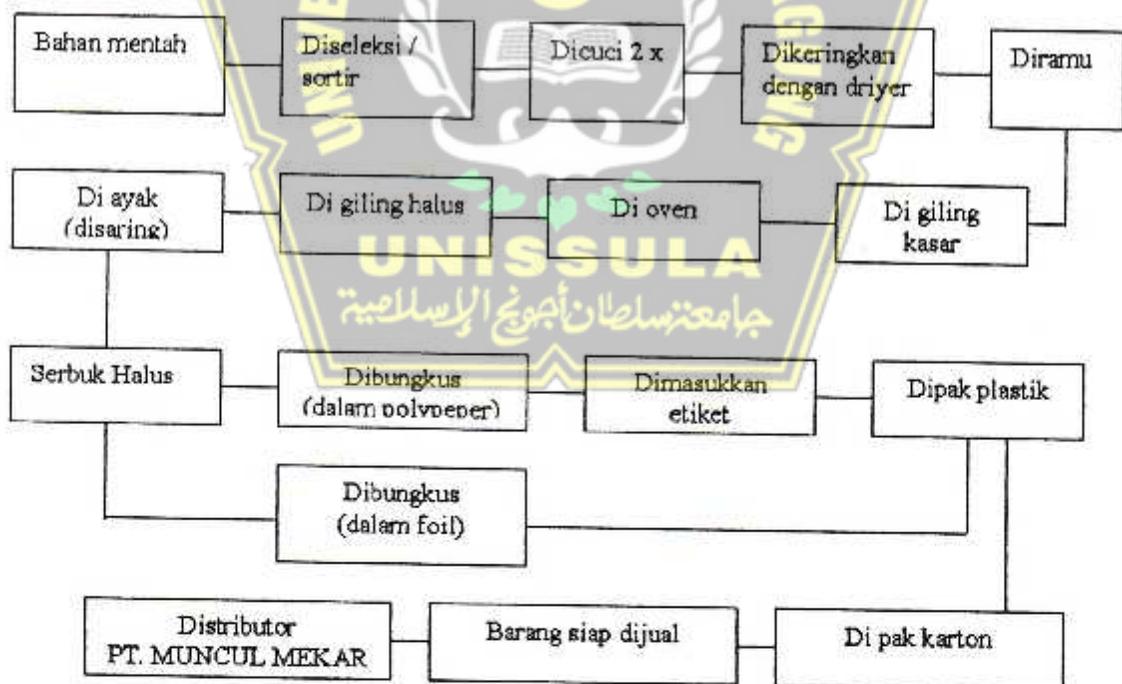
4.5.1 Proses Produksi

Adapun proses produksi pada perusahaan jamu Sido Muncul Semarang, dapat diterangkan sebagai berikut :

1. Bahan baku dipilih dan dibersihkan dari bagian-bagian yang tidak berguna. Penyusutan dibagian ini tergantung pada keadaan dari bahan mentah yang diterima, biasanya berkisar antara 2 % sampai 5 %.
2. Bahan berbentuk panjang yang sudah dipisahkan kemudian dipotong pendek-pendek.
3. Bahan tersebut kemudian dicuci dengan menggunakan air PAM sebanyak 2 kali kemudian dibilas dengan larutan *peermanganas* 1 kali.
4. Bahan yang sudah dicuci tadi kemudian dikeringkan hingga kering betul.
5. Bahan yang sudah bersih dan kering diracik / diramu menurut masing-masing.
6. Bahan racikan / ramuan digiling kasar.
7. Ramuan gilingan kasar tersebut kemudian dipanggang.
8. Racikan atau ramuan matang difiling dengan gilingan halus.

9. Hasil dari gilingan halus tersebut kemudian diaduk dengan mixer.
10. Racikan atau ramuan homogen disaring atau diayak menggunakan saringan halus dari baja anti karat berukuran 120 mesh.
11. Jamu halus dibungkus dengan kantong kertas roti, kemudian dimasukkan dalam kantong etiket bergambar (bermerk), diluar lagi dilapisi dengan kantong etiket transparan. Untuk setiap 10 bungkus jamu dibungkus lagi dengan kantong plastik, tiap 5 pak kecil @ 10 bungkus di pak lagi dengan kantong plastik, kesemuanya bertujuan supaya jamu dapat bertahan selama 6 bulan tanpa rusak.
12. Sisa ampas dari ayakan yang tidak dapat diproses lagi dibuang.

Adapun proses produksi PT. Sido Muncul dalam bentuk gambar adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.2 Proses Produksi
PT. Jamu Sido Muncul – Semarang**

Sumber : PT. Jamu Sido Muncul – Semarang

Adapun produk dan harga jamu produksi PT. Jamu Sido Muncul adalah sebagai berikut :

1. Jamu
2. Jamu Special
3. Pil Jamu Ekstrak
4. Pil Jamu Ekstrak Bersalin
5. Pil Jamu Ekstrak (1 Dus isi 100 pil)
6. Pil Jamu Ekstrak (1 Bungkus isi 10 pil)
7. Minuman sehat
8. Param / bedak / mangir / tapal / pilis
9. Jamu Godogan
10. Jamu Bersalin
11. Jamu lain-lain

Harga dari jamu-jamu produksi PT. Sido Muncul Semarang berkisar antara @ Rp. 150,00 / bungkus sampai dengan Rp. 20.000,00 per dus.

4.6 Daerah Pemasaran Hasil Produksi

Pemasaran merupakan bagian yang sangat vital bagi perusahaan, fungsi dari pemasaran ini sangat menentukan maju mundurnya perusahaan. Sedangkan tujuan pokok dari pemasaran adalah mencapai target yang optimal untuk melempar produk ke pasaran untuk mendapatkan laba perusahaan. Daerah pemasaran dari PT. Sido Muncul meliputi seluruh Pulau Jawa, Sumatera, Sulawesi, Kalimantan dan Malaysia. Sedangkan konsumen perorangan berasal dari banyak negara seperti Jepang, Singapura, dan beberapa negara Eropa. PT. Sido Muncul dalam memasarkan

produknya menggunakan distributor tunggalnya yaitu Muncul Mekar, dengan membentuk agen-agen di tiap-tiap propinsi dan masing-masing bertanggung jawab terhadap daerah pemasarannya masing-masing. Untuk menaikkan penjualan di daerah-daerah peran distributor sangat penting keberadannya, oleh karenanya kerja sama yang intensif dengan cara memberikan berbagai kemudahan sistem dagang perlu dijalin dengan para distributor. Dengan demikian bisa diharapkan prospek cerah untuk menaikkan permintaan produk dimasa yang akan datang.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif ini dimaksudkan untuk menganalisa data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari responden, sehingga dapat dianalisa untuk mendapatkan suatu perumusan yang logis.

5.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui lebih jelas tentang identitas responden yaitu jenis kelamin, komposisi umur, dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	10	28
2.	Wanita	25	72
J u m l a h		35	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan pada Tabel 5.1, dapat dilihat bahwa 28 % atau sebanyak 10 responden berjenis kelamin laki-laki dan 72 % atau 25 responden adalah wanita. Karyawan pada PT. Sido Muncul Semarang dalam proses produksi sebagian besar karyawannya adalah wanita, karena wanita lebih teliti, telaten dan cekatan. Untuk itu sebagian besar tenaga kerja yang digunakan adalah wanita, karena terbukti dalam proses pembuatan jamu lebih efektif digunakan tenaga kerja wanita.

Tabel 5.2
Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	Diatas 50 tahun	0	0
2.	41 – 50	7	20
3.	31 – 40	23	65
4.	21 – 30	5	15
5.	15 – 20	0	0
J u m l a h		35	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari tabel 5.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa dari 35 responden yaitu sebanyak 7 orang atau 20 % berusia antara 41 – 50 tahun, 23 orang atau 65 % berusia antara 31 – 40 tahun, dan 5 orang atau 15 % berusia 21 – 30 tahun. Dengan demikian dapat dilihat bahwa usia responden atau karyawan pada PT. Sido Muncul Semarang berada pada usia produktif yaitu antara 21 tahun sampai 50 tahun.

Tabel 5.3
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	> 4 tahun	0	0
2.	3 – 3,9 tahun	3	8
3.	2 – 2,9 tahun	25	72
4.	1 – 1,9 tahun	2	5
5.	< 1 tahun	0	0
J u m l a h		35	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dijelaskan bahwa rata-rata masa kerja responden cukup lama karena sebagian besar yaitu sebanyak 25 responden atau 72 % masa kerjanya selama 3 tahun, 3 orang mencapai 4 tahun sedangkan yang baru bekerja lebih dari satu tahun sebanyak 2 orang.

Tabel 5.4
Status Pekerjaan Responden

No.	Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1.	Karyawan Prod. Kontrak	0	0
2.	Karyawan Prod. Harian	7	20
3.	Karyawan Prod. Bulanan	28	80
4.	Karyawan Kantor	0	0
5.	Staff	0	0
J u m l a h		35	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari tabel 5.4 dapat dijelaskan bahwa status pekerjaan untuk karyawan produksi bulanan sebanyak 28 responden atau 80 % sedangkan karyawan produksi harian sebanyak 7 orang atau 20 %. Bedanya karyawan bulanan dan harian, bahwa untuk karyawan bulanan sudah memperoleh hak cuti dan diangkat sebagai karyawan tetap, sedangkan karyawan harian sebaliknya.

Tabel 5.5
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Sarjana	0	0
2.	Lulus SLTA	3	8
3.	Lulus SLTP	25	72
4.	Lulus SD	2	5
5.	Tidak lulus SD	0	0
J u m l a h		35	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari tabel 5.5 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir SLTP yaitu sebanyak 25 orang atau 72 %. Sedangkan responden merupakan lulus SLTA sebanyak 3 orang atau 8 % dan 3 responden atau 5 % berpendidikan terakhir tamat SD.

5.1.2 Variabel Motivasi (X_1)

Untuk pengukuran variabel motivasi (X_1) digunakan pendapat responden mengenai upah yang diterima oleh responden apakah sudah memenuhi kebutuhan keluarga, apakah sering mendapatkan pujian bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta apakah perusahaan selalu peduli dengan kesehatan karyawan dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel 5.6
Upah Yang Diterima Oleh Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
1.	Sangat cukup	25	72
2.	Cukup	8	22
3.	Kurang	2	6
4.	Sangat kurang	0	0
		35	100

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.6 di atas responden yang menyatakan bahwa gaji yang diterima sangat cukup sebanyak 25 orang atau 72 %, yang menyatakan cukup 8 orang atau 22 %, 2 orang atau 6 % menyatakan kurang. Karena sebagian besar responden menyatakan sangat cukup berarti gaji yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Sido Muncul Semarang sudah cukup bagi kelangsungan hidup karyawannya.

Tabel 5.7
**Sering Tidaknya Responden Mendapat Pujian
Bila Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik**

Keterangan		Jumlah	Persentase
1.	Selalu mendapatkan	26	75
2.	Sering mendapatkan	8	23
3.	Kurang mendapatkan	1	2
4.	Tidak pernah mendapatkan	0	0
		35	100

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang atau 75 % menyatakan bahwa karyawan selalu mendapatkan pujian dari atasan bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 8 orang atau 23 % menyatakan sering dan

seorang atau 2 % menyatakan kurang mendapatkan pujian dari atasan. Sebenarnya pemberian pujian kepada karyawan apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah merupakan suatu hal yang sifatnya tidak terlalu penting, akan tetapi walaupun demikian hal tersebut terbukti mampu memotivasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik.

Tabel 5.8
Kepedulian Perusahaan Akan Kesehatan Karyawan

	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Selalu peduli	28	80
2.	Sering peduli	5	14
3.	Kurang peduli	1	3
4.	Tidak pernah peduli	1	3
		35	100

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa perusahaan selalu peduli terhadap kesehatan karyawan sebanyak 28 orang atau 80 %, yang menyatakan sering peduli sebanyak 5 orang atau 14 % sedangkan seorang atau 3 % menyatakan kurang peduli dan seorang lagi menyatakan tidak pernah peduli. Dari pendapat responden tersebut berarti bahwa PT. Sido Muncul Semarang sangat mempedulikan kesehatan karyawannya. Adapun di perusahaan tersebut telah disediakan kotak obat bagi karyawan yang membutuhkan dan disimpan oleh bagian Personalia.

5.1.3 Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Untuk pengukuran variabel lingkungan kerja (X_2) digunakan pendapat responden tentang terjaminnya keselamatan dan keamanan tempat bekerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan akibat suara mesin yang dihasilkan, penerangan di ruang kerja, hubungan karyawan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan dalam tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.9
Keselamatan dan Keamanan Tempat Kerja

Keterangan		Jumlah	Persentase
1.	Sangat terjamin	25	71
2.	Cukup terjamin	6	17
3.	Kurang terjamin	4	12
4.	Tidak terjamin	0	0
		35	100

Sumber data : data primer yang diolah

Dari tabel 5.9 dapat diketahui bahwa sebanyak 25 responden atau 71 % menyatakan bahwa keselamatan dan keamanan tempat untuk bekerja sangat terjamin, 6 orang atau 17 % menyatakan cukup terjamin dan 4 orang atau 12 % menyatakan kurang terjamin. Perusahaan sudah berupaya semaksimal mungkin dalam rangka pengamanan dan keselamatan karyawannya, seperti adanya peraturan prosedur kerja yang ditempel pada tempat strategis supaya setiap karyawan dapat membacanya dengan mudah. Akan tetapi, mungkin pernah terjadi kecelakaan akibat kelalaian karyawan walaupun hal tersebut sangat sering sekali. Dengan demikian kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan PT. Sido Muncul Semarang cukup terjamin.

Tabel 5.10
Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Keterangan		Jumlah	Persentase
1.	Sangat cukup	28	80
2.	Cukup	6	17
3.	Kurang cukup	1	3
4.	Tidak cukup	0	0
		35	100

Sumber data : data primer yang diolah

Dari tabel 5.10 dapat diketahui bahwa 28 responden atau 80 % menyatakan bahwa sirkulasi udara di tempat bekerja sudah sangat cukup, sedangkan yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau 17 % dan seorang menyatakan kurang cukup. Sangat cukup disini dimaksudkan adalah bahwa meskipun dalam proses produksi, perputaran / sirkulasi udara cukup menyegarkan bagi karyawan sehingga karyawan tidak merasa kegerahan pada saat kerja. Faktor sirkulasi udara sangat penting karena hal tersebut secara langsung juga menyangkut masalah kesehatan bagi karyawan.

Tabel 5.11
Kebisingan Akibat Suara Mesin

Keterangan		Jumlah	Persentase
1.	Tidak mengganggu	29	82
2.	Kurang mengganggu	4	11
3.	Cukup mengganggu	2	7
4.	Sangat mengganggu	0	0
		35	100 %

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.11 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 29 responden atau 82 % menyatakan bahwa kebisingan suara yang ditimbulkan oleh mesin tidak mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Adapun 4 orang atau 11 % menyatakan kurang mengganggu dan 2 orang atau 7 % menyatakan cukup mengganggu. Perusahaan sudah berupaya agar kebisingan suara yang ditimbulkan oleh mesin pada saat produksi sangat kecil karena kenyamanan lingkungan disekitar lokasi pabrik juga perlu diperhatikan.

Tabel 5.12
Penerangan di Tempat Kerja

Keterangan		Jumlah	Persentase
1.	Sangat memenuhi	32	91
2.	Memenuhi	2	6
3.	Kurang memenuhi	0	0
4.	Tidak memenuhi	1	3
		35	100

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.12 dapat dijelaskan bahwa 32 responden atau 91 % menyatakan bahwa penerangan yang ada di ruang kerja sangat memenuhi sedangkan 2 orang atau 6 % menyatakan memenuhi dan seorang atau 3 % menyatakan tidak memenuhi. Perusahaan sangat sadar bahwa penerangan merupakan salah satu masalah penting dalam rangka kelancaran proses produksi, untuk itu penerangan yang ada di ruang kerja sudah diupayakan dengan baik.

Tabel 5.13
Hubungan Antar Karyawan

Keterangan		Jumlah	Persentase
1.	Sangat menyenangkan	28	80
2.	Menyenangkan	4	11
3.	Kurang menyenangkan	3	9
4.	Tidak menyenangkan	0	0
		35	100

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.13 dapat dijelaskan bahwa hubungan antara karyawan sangat menyenangkan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa sebanyak 28 responden atau 80 % menyatakan bahwa hubungan antara karyawan sangat menyenangkan, 4 orang atau 11 % menyatakan menyenangkan sedangkan 3 orang atau 9 % menyatakan kurang menyenangkan. Hubungan baik antara karyawan tetap dijaga demi kekompakan seluruh karyawan dalam melakukan aktivitas produksi setiap hari.

Tabel 5.14
Hubungan Antara Karyawan dengan Atasan

Keterangan		Jumlah	Persentase
1.	Sangat menyenangkan	29	82
2.	Menyenangkan	4	12
3.	Kurang menyenangkan	2	6
4.	Tidak menyenangkan	0	0
		35	100

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.14 diperoleh jawaban bahwa sebanyak 29 responden atau 82 % menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan sangat menyenangkan, 4 orang atau 12 % menyatakan menyenangkan dan 2 orang atau 6 %

menyatakan kurang menyenangkan. Antara atasan dengan bawahan telah tercipta hubungan kerja yang baik dan harmonis, karena kedua belah pihak saling terkait dan membutuhkan satu sama lain. Selama hubungan antara atasan dengan karyawan dapat terpelihara dengan baik, maka kemungkinan perusahaan akan mampu bertahan lama.

5.1.4 Variabel Produktivitas (Y)

Untuk pengukuran variabel Produktivitas (Y) digunakan pendapat responden tentang hasil kerja responden yang diukur berdasarkan hasil produksi setiap minggu dalam tabel 5.15.

Tabel 5.15
Hasil Produksi Rata-rata Responden per Minggu

	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	600 bungkus	28	80
2.	500 bungkus	5	14
3.	400 bungkus	2	6
4.	300 bungkus	0	0
		35	100

Sumber data : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 28 responden atau 80 % menghasilkan 600 bungkus setiap minggu, 5 orang atau 14 % menghasilkan 500 bungkus setiap minggu dan 2 orang atau 6 % menghasilkan 400 bungkus setiap minggu. Hal ini berarti karyawan cukup produktif dalam bekerja karena sebagian besar karyawan memproduksi 600 bungkus dimana dengan jumlah tersebut karyawan telah memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

5.2 Analisis Kuantitatif

5.2.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap volume penjualan melalui program SPSS (lampiran 7), diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.16
Hasil Perhitungan Regresi Berganda Berdasarkan Program SPSS

Variabel	Koefisien Regresi	SE	t	Keterangan
Constanta	- 0,423			
(x_1)	0,161	0,037	4,317	S*
(x_2)	0,106	0,019	5,512	S*
Koefisien Determinasi (R^2)		= 0,957		
F hitung		= 358,005		

* Keterangan S :

- Signifikan pada $\alpha = 0,000$ (untuk motivasi)
- Signifikan pada $\alpha = 0,000$ (untuk lingkungan kerja)

Persamaan garis regresi berganda untuk motivasi (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = - 0,423 + 0,161 x_1 + 0,106 x_2$$

Dimana :

- $\alpha = - 0,423$ mempunyai arti jika motivasi (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) sama dengan nol, maka nilai rata-rata produktivitas kerja karyawan sama dengan $- 0,423$.

- Nilai $b_1 = 0,161$ maka apabila motivasi (x_1) meningkat sedangkan variabel lain (x_2) konstan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan naik.
- Nilai $b_2 = 0,106$ maka apabila lingkungan kerja (x_2) semakin baik sedangkan variabel lain (x_1) konstan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat.

5.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Adapun koefisien determinasi (R^2) = 0,9570 yang berarti bahwa 95,70 % produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan 4,30 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

5.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh promosi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja digunakan sebagai berikut :

a. Uji F dengan kriteria :

- Uji satu pihak kanan
- Taraf uji $\alpha = 0,05$
- Derajat kebebasan $dk = n-k-1$
- F tabel ; $F(2:32) = 3,30$

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \\
 &= \frac{0,9570 / 2}{(1-0,9570) / (32)}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{0,4784}{0,0013}$$

$$= 358,005$$

Dari perhitungan dengan program SPSS (lampiran 7) dapat dilihat bahwa F hitung = 358,005 dengan signifikan $F = 0,000$ yang berarti bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan.



Gambar 5.1

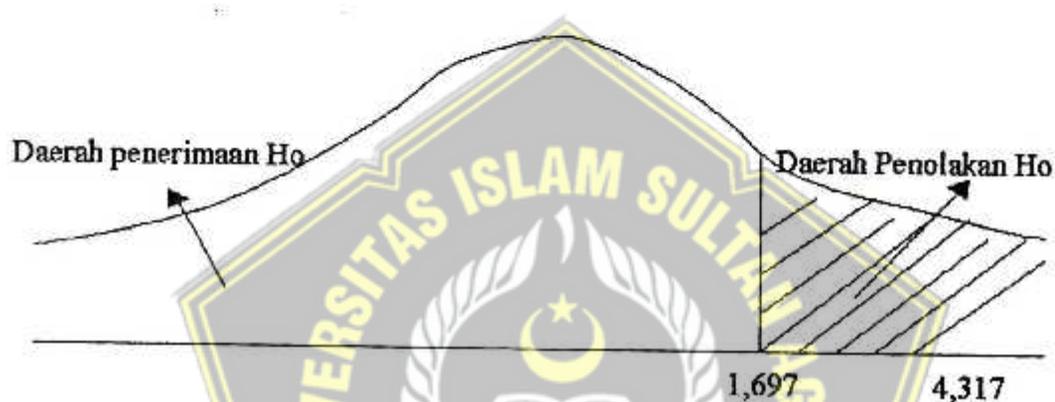
Signifikansi Regresi Berganda antara Motivasi (x_1) dan Lingkungan Kerja (x_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

F hitung = 358,005 > F tabel = 3,30 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

b. Uji t dengan kriteria :

- Uji satu pihak kanan
- Taraf uji $\alpha = 0,05$
- Derajat kebebasan $dk = n - k - 1$
- t tabel ; $t(0,05;33) = 1,697$

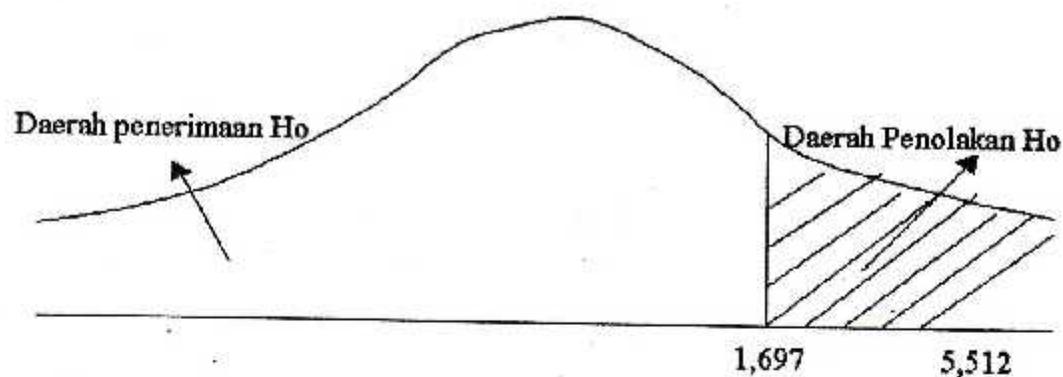
$$\begin{aligned}
 t &= \frac{b_1}{SE b_1} \\
 &= \frac{0,161}{0,037} \\
 &= 4,317
 \end{aligned}$$



Gambar 5.2
Signifikasi Regresi Berganda antara Motivasi (x_1) terhadap
Produktivitas Kerja (Y)

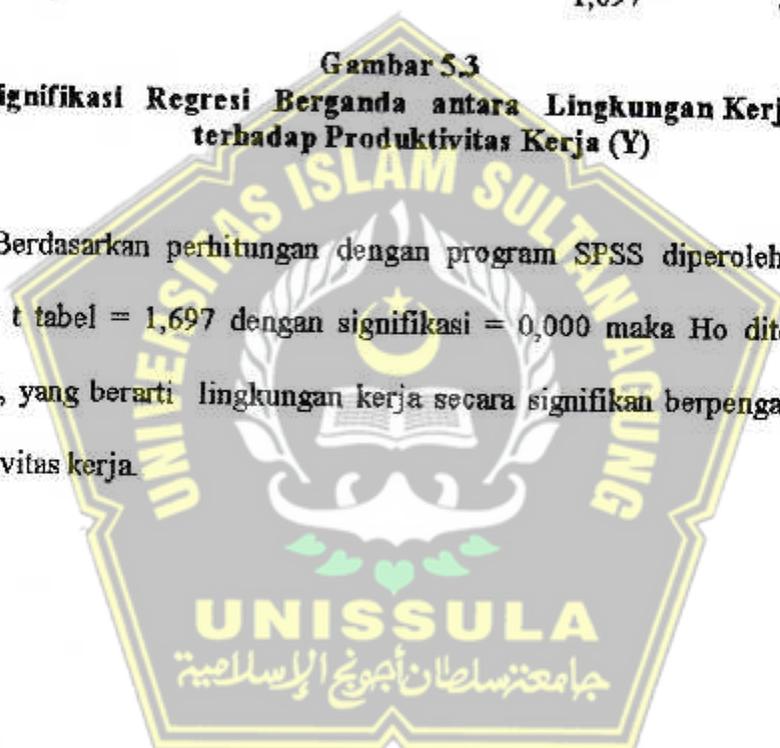
Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS diperoleh t hitung = 4,317 > t tabel = 1,697 dengan signifikansi = 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{b_2}{SE b_2} \\
 &= \frac{0,106}{0,019} \\
 &= 5,512
 \end{aligned}$$



Gambar 5.3
Signifikansi Regresi Berganda antara Lingkungan Kerja (x_2)
terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS diperoleh t hitung = 5,512 > t tabel = 1,697 dengan signifikansi = 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



BAB VI

PENUTUP

Dalam bab ini, akan dikemukakan oleh penulis mengenai kesimpulan terhadap apa yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu dan selanjutnya diberikan saran-saran yang diharapkan akan berguna bagi kemajuan PT. Jamu Sido Muncul Semarang dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan perhitungan regresi berganda yang digunakan dengan program SPSS terbukti ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dimana diperoleh $t_{\text{hitung}} = 4,317 > t_{\text{tabel}} = 1,697$ atau signifikansi = .000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah nyata dan dapat diterima.
2. Berdasarkan perhitungan regresi berganda yang digunakan dengan program SPSS terbukti ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimana diperoleh $t_{\text{hitung}} = 5,512 > t_{\text{tabel}} = 1,697$ atau signifikansi = .000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah nyata dan dapat diterima.
3. Adapun secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan dimana diperoleh $F_{\text{hitung}} 358,005 > F_{\text{tabel}} = 19,651$ atau signifikansi F-nya .000 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat

pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja adalah nyata dan dapat diterima. Adapun koefisien determinasi (R^2) = 0,957 yang berarti 95,70 % variabel produktivitas kerja secara simultan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan 4,30 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

6.2 Saran

1. Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diketahui bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, untuk itu perusahaan hendaknya memberikan rangsangan atau pemacu sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Selain motivasi, lingkungan kerja yang nyaman juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Untuk itu perusahaan hendaknya tidak mengabaikan dan menjaga kondisi lingkungan kerja agar selalu sehat dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan, 1975, Pengantar Metode Statistik, Jilid I, LP3ES, Jakarta.
- A.S. Ruky, 1987, Sistem dan Administrasi Penggajian Untuk Perusahaan di Indonesia, Angkasa, Bandung.
- Heidjrachman R dan Suad Husnan, 1986, Manajemen Personalia, Edisi IV, BPFE, Yogyakarta.
- Iwardono SP, 1986, Sekelumit analisa Regresi dan Korelasi, BPFE, Yogyakarta.
- J. Ravianto, 1985, Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Kumpulan Kertas Karya, Seri Produktivitas II, LSIUP, Jakarta.
- Kerlinger, Fren N dan Pedhazur, Clezer J, 1987, Korelasi dan Analisa Regrest Berganda, Nurcahaya, Yogyakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, 1966, Metodologi Penelitian Survei, Cetakan VI, LP3ES, Jakarta.
- Moekijat, 1992, Administtrasi Gaji dan Upah, Jilid I, Mandar Maju, Bandung.
- Sofyan Assauri, 1980, Manajemen Produksi, Edisi III, Fakultas Ekonomi, UII, Jakarta.
- Sudjana, 1982, Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga, Jilid II Edisi Baru, Tarsito, Bandung.

UNISSULA

جامعة سلطان अबوبع الإسلامية

DAFTAR PERTANYAAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Lama Bekerja :
5. Status Pekerjaan :
6. Tingkat Pendidikan (yang sesuai dilingkari) :
 - a. Tidak Lulus SD
 - b. Lulus SD
 - c. Tidak Lulus SMP
 - d. Lulus SMP
 - e. Tidak Lulus SMA
 - f. Lulus SMA
 - g. Lulus Perguruan Tinggi

B. Daftar Pertanyaan

Petunjuk : Lingkari Jawaban Yang Sesuai

I. Motivasi

- I. Bagaimana tanggapan saudara terhadap upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan keluarga ?
 - a. Sangat cukup
 - b. Cukup
 - c. Kurang
 - d. Sangat kurang

2. Apabila anda menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, apakah anda mendapatkan pujian atau penghargaan dari atasan ?
- a. Selalu mendapatkan
 - b. Sering mendapatkan
 - c. Kurang mendapatkan
 - d. Tidak pernah mendapatkan
3. Apakah perusahaan selalu peduli dengan kesehatan karyawan ?
- a. Selalu peduli
 - b. Sering peduli
 - c. Kurang peduli
 - d. Tidak pernah peduli

II. Lingkungan Kerja

1. Apakah keselamatan dan keamanan tempat anda bekerja cukup terjamin ?
- a. Sangat terjamin
 - b. Cukup terjamin
 - c. Kurang terjamin
 - d. Tidak terjamin
2. Apakah sirkulasi udara di ruang tempat kerja saudara sudah cukup untuk masuknya udara dari luar ?
- a. Sangat cukup
 - b. Cukup
 - c. Kurang cukup
 - d. Tidak cukup
3. Apakah kebisingan akibat suara mesin yang dihasilkan mengganggu aktivitas kerja saudara ?
- a. Tidak mengganggu
 - b. Kurang mengganggu
 - c. Cukup mengganggu
 - d. Sangat mengganggu

4. Apakah keadaan penerangan di tempat saudara bekerja memenuhi syarat ?

- a. Sangat memenuhi
- b. Memenuhi
- c. Kurang memenuhi
- d. Tidak memenuhi

5. Apakah hubungan saudara dengan karyawan lain cukup menyenangkan ?

- a. Sangat menyenangkan
- b. Menyenangkan
- c. Kurang menyenangkan
- d. Tidak menyenangkan

6. Apakah hubungan saudara dengan atasan cukup menyenangkan ?

- a. Sangat menyenangkan
- b. Menyenangkan
- c. Kurang menyenangkan
- d. Tidak menyenangkan

III. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Berapakah hasil produksi rata-rata saudara per-minggu ?

- a. 600 bungkus
- b. 500 bungkus
- c. 400 bungkus
- d. 300 bungkus



	x1	x2	y
1	11	24	4
2	12	24	4
3	12	23	4
4	12	24	4
5	11	24	4
8	9	18	3
7	12	24	4
8	11	24	4
9	12	24	4
10	9	18	3
11	12	23	4
12	12	24	4
13	7	13	2
14	12	23	4
15	12	24	4
16	11	24	4
17	9	18	3
18	12	24	4
19	12	23	4
20	11	24	4
21	6	13	2
22	12	24	4
23	12	22	4
24	12	24	4
25	12	24	4
28	11	24	4
27	9	18	3
28	12	24	4
29	12	24	4
30	12	23	4



31	11	24	4
32	10	22	3
33	12	24	4
34	12	24	4
35	12	24	4

1-1



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	3.74	.56	35
Motivasi	11.09	1.52	35
Lingkungan Kerja	22.49	2.95	35

Correlations

		Produktivitas Kerja	Motivasi	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1.000	.957	.966
	Motivasi	.957	1.000	.933
	Lingkungan Kerja	.966	.933	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.
N	Produktivitas Kerja	35	35	35
	Motivasi	35	35	35
	Lingkungan Kerja	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.955	.12

Model Summary^a

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.957	358.005	2	32	.000	2.278

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.229	2	5.114	358.005	.000 ^a
	Residual	.457	32	1.43E-02		
	Total	10.686	34			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.423	.158		-2.682	.011	-.744	-.102
	Motivasi	.161	.037	.437	4.317	.000	.085	.237
	Lingkungan Kerja	.106	.019	.558	5.512	.000	.067	.146

UNISSULA

جامعة سلطان أجمعون الإسلامية

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Motivasi	.957	.607	.158	.130	7.666
	Lingkungan Kerja	.968	.698	.202	.130	7.666

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	Motivasi
1	Correlations	Lingkungan Kerja	1.000
		Motivasi	-.933
	Covariances	Lingkungan Kerja	3.691E-04
		Motivasi	-6.7E-04

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Lingkungan Kerja
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	1.116E-02	16.361	.98	.04	.03
	3	1.180E-03	50.755	.02	.96	.97

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Produktivitas Kerja
32	-4.322	3

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.92	4.05	3.74	.55	35
Residual	-.52	.16	-4.31E-16	.12	35
Std. Predicted Value	-3.324	.561	.000	1.000	35
Std. Residual	-4.322	1.350	.000	.970	35

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja





PABRIK JAMU & FARMASI
PT. SIDO MUNCUL

Jl. Industri II A/19 Telp. 510951 - 6
Jl. Raya Kaligawe KM. 4 LIK - Tanah Makmur
Semarang Indonesia

Alamat Karvader :

Semarang Jl. Mlaten Trenggukun 108
Telp. 20746 - 519651 - 27076 - 512891
Jakarta Jl. Biru Laut Raya No. 9
Telp. 8190463 - 8194264
Surabaya Jl. R.A. Kartini No. 88 Telp. 68595
Bandung Komplek LUXOR PERMAI No. 17
Kebon Jali Telp. 432628
Medan Jl. Darat 73 A Telp. 511462

SURAT KETERANGAN
NO. 031/Adm/V/2000

Yang bertanda-tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

N a m a : SUDARIYAH
N I M : 04.94.5037 S
N I R M : 94.6.101.02013.50385
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG

Telah mengadakan riset di perusahaan jamu PT. Sido Muncul Semarang
dengan mengambil judul skripsi :

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PERUSAHAAN JAMU PT. SIDO MUNCUL SEMARANG.**

Semarang, 15 Februari 2000
INDUSTRI JAMU & FARMASI
PT. SIDO MUNCUL
SEMARANG
Fx. Budi Utoyo

