

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KECAP
CAP SEREI DI SEMARANG**

S K R I P S I

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Pendidikan Program Strata I pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen



O l e h :

S A E F U L L A H

NIM : 04.92.4233

NIRM : 92.6.101.02013 50227

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

1998

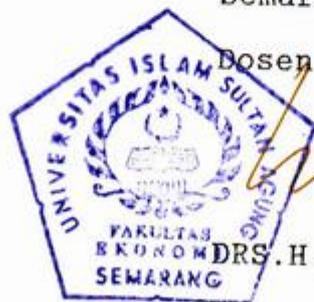
HALAMAN PENGESAHAN

N A M A : SAEFULLAH
N I M : 04.92.4233
N I R M : 92.6.101.02013.50227
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KECAP CAP SEREI DI SEMARANG
DOSEN PEMBIMBING : DRS.H. SOEBIYANTO



Semarang, Januari 1998

Dosen Pembimbing,



[Handwritten signature]

DRS. H. SOEBIYANTO

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, yang melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini dengan judul "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KECAP CAP SEREI DI SEMARANG"

Adapun penyusunan Skripsi ini diajukan untuk menyelesaikan Program Strata (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Pemasaran Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini belum mendekati kesempurnaan mengingat keterbatasan yang ada pada penulis dan penulis berharap apa yang dikemukakan dalam skripsi ini dapat berguna bagi almamater UNISSULA khususnya dan pembaca pada umumnya.

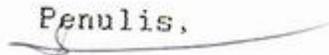
Sudah barang tentu terselesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan baik berupa moril maupun materiil yang sangat berguna dari semua pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini kami menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Dra.Hj.Tatiek Nurhayatie Harahap MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang .
2. Bapak Drs. H. Soebiyanto, selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan petunjuk hingga terselesainya penulisan skripsi ini.
3. Ibu Budaya Kustianti beserta para karyawan Perusahaan Kecap Cap Serei di Semarang yang telah meluangkan waktu untuk memberikan izin serta data dan keterangan dalam melaksanakan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak membekali ilmu pengetahuan.
5. Ayah dan Ibu serta Keluarga tercinta yang senantiasa selalu memberikan bantuan moril maupun materiil yang tulus dan ikhlas hingga tersusunnya skripsi ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga tersusunnya skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mangharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, Desember 1997

Penulis,

SAEFULLAH

HALAMAN MOTTO

MOTTO :

"Pelajarilah olehmu ilmu, sebab mempelajari ilmu itu memberikan rasa takut pada Allah, menuntutnya merupakan ibadah, mengulang-ulangnya merupakan tasbih, pembahasannya merupakan jihad. Mengajarkannya kepada yang belum mengetahuinya merupakan sodaqoh dan menyerahkannya kepada ahli merupakan pendekatan diri kepada Allah.

(HR. Ibn. Abdil - Barr)

"Wajib bagi kalian berlaku benar (jujur) karena sesungguhnya kebenaran itu selalu bersama-sama dengan kebajikan, sedangkan kebajikan dapat menunjukkan jalan ke surga.

Dan takutlah kalian dari dusta karena sesungguhnya dusta itu selalu bersama-sama kejahatan, sedang kejahatan akan menunjukkan jalan ke neraka"

(Al Hadist.)

P E R S E M B A H A N :

Dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT.

Skripsi ini kupersembahkan :

- Bapak Ibu tercinta
- Adik-adikku tersayang
- Rekan - rekan dan semua pihak yang telah berkenan membantuku.

UNISSULA

جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	3
1.3. Pembatasan Masalah.....	3
1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Hipotesis.....	5
1.6. Metodologi Penelitian.....	6
1.6.1. Populasi dan Pengambilan Sampel	6
1.6.2. Metode Pengumpulan Data.....	7
1.6.3. Definisi Secara Operasional...	7
1.6.4. Pengukuran Konsep.....	10
1.6.5. Alat Analisa Data.....	11

BAB II : LANDASAN TEORI

- 2.1. Pengertian Motivasi Kerja 14
- 2.2. Pengertian Produktivitas Karyawan.... 18

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

- 3.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan..... 21
- 3.2. Struktur Organisasi Perusahaan..... 22
- 3.3. Personalia 26
 - 3.3.1. Jumlah Tenaga Kerja/Karyawan .. 26
 - 3.3.2. Jam Kerja dan Hari Kerja..... 27
 - 3.3.3. Sistem Pengupahan 28
 - 3.3.4. Pemeliharaan Tenaga Kerja..... 28
- 3.4. Produksi..... 29
- 3.5. Pemasaran..... 34
 - 3.5.1. Daerah Pemasaran 34
 - 3.5.2. Saluran Distribusi..... 34
- 3.6. Promosi..... 35

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

- 4.1. Analisa Kualitatif..... 36
 - 4.1.1. Kelompok Umur 36
 - 4.1.2. Jenis Kelamin..... 37
 - 4.1.3. Tingkat Pendidikan..... 38
 - 4.1.4. Status Responden..... 39

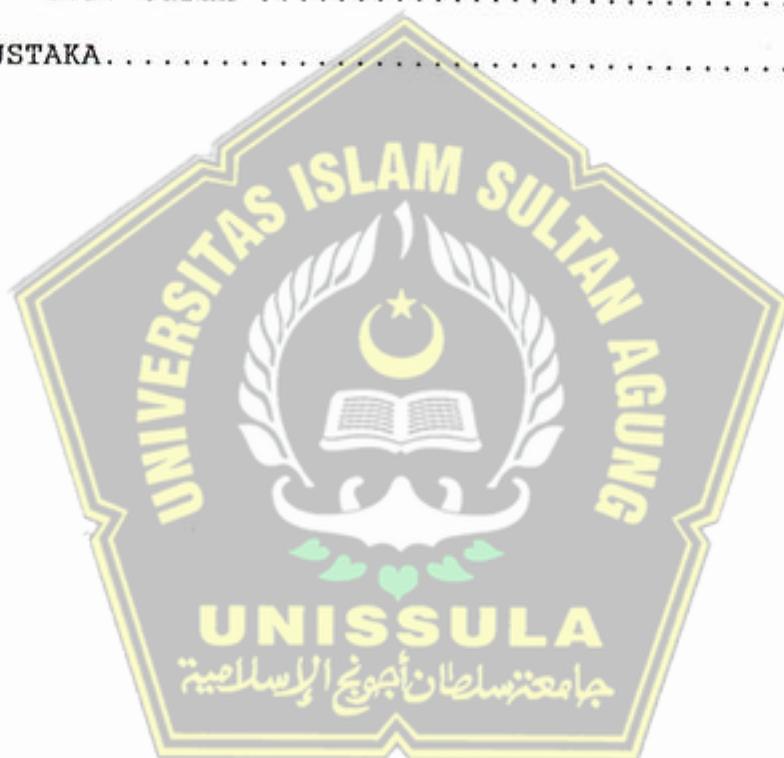
4.2. Evaluasi Kuantitatif.....	40
4.2.1. Analisis Korelasi Sederhana....	40
4.2.2. Analisis Regresi Sederhana.....	43
4.2.3. Analisis Koefisien Determinasi.	44

BAB V : PENUTUP

5.1. Kesimpulan	46
5.2. Saran	47

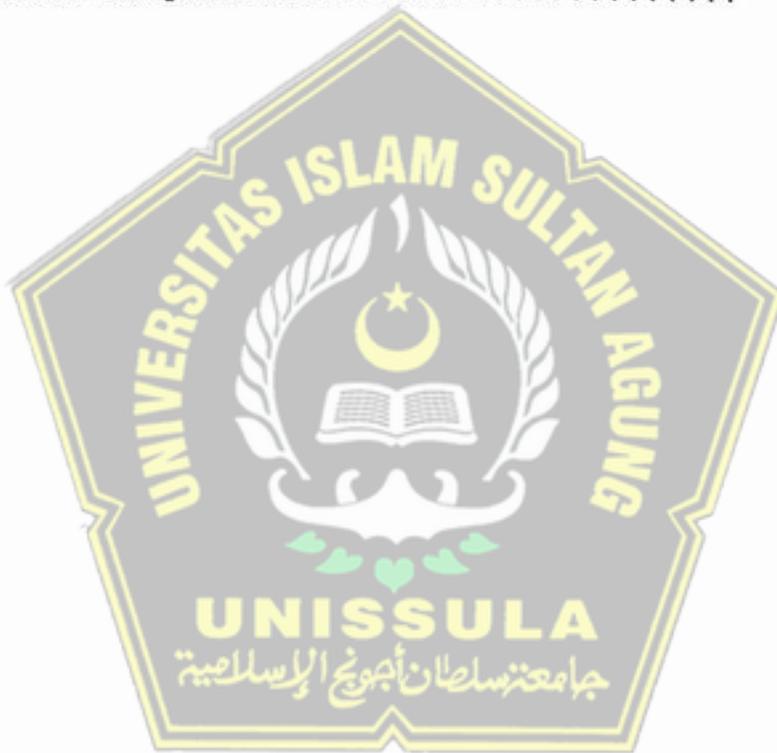
DAFTAR PUSTAKA.....	48
---------------------	----

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Kelompok Umur.....	36
2. Jenis Kelamin.....	37
3. Tingkat Pendidikan.....	38
4. Status Responden.....	39



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Struktur Organisasi Perusahaan Kecap Cap Serei Semarang.....	24
2. Proses Produksi Kecap Perusahaan Kecap-Cap Serei Semarang.....	32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan

Lampiran 2 : Tabel Hasil Questionare

Lampiran 3 : Persiapan Perhitungan Analisis Korelasi
Sederhana dan Regresi Sederhana



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dari keterbatasan manusia memenuhi kebutuhannya maka ia mengikatkan diri dalam berbagai macam organisasi dari yang kecil sampai yang besar sebagai wahana untuk memenuhi kebutuhannya yang sangat kompleks, organisasi tersebut bisa berupa organisasi olah raga, keagamaan, sosial, politik sampai organisasi yang bertujuan untuk mencari laba.

Kebutuhan manusia yang sangat kompleks ini tidak mungkin dipenuhi sendiri. Dalam tata kehidupan modern manusia dengan manusia dan lingkungannya saling terikat dan saling tergantung.

Terutama dalam organisasi yang bertujuan mencari laba dan tempat karyawan mencari nafkah, ketergantungan antara karyawan dengan perusahaan dan karyawan dengan karyawan sangat kompleks.

Karyawan dalam hal ini memberikan tenaga, waktu dan keahliannya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memperoleh laba serta kemajuan perusahaan. Sedangkan perusahaan memberi karyawan berupa imbalan jasa yang digunakan untuk memenuhi berbagai

kebutuhannya, yang mungkin bersifat fisiologis kebutuhan akan makanan, atau kebutuhan psikologis kebutuhan akan penghargaan diri (self esteem), sosiologis kebutuhan akan interaksi sosial.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung dari karyawan. Karyawan sebagai unsur yang penting dalam perusahaan, mempunyai sifat-sifat membangun dan merusak yang ada dalam dirinya. Kemudian masalah yang dihadapi bagaimana kita mengembangkan sifat membangun dan sebaliknya bagaimana kita mengeliminir sifat merusak didalam kehidupan perusahaan.

Oleh karena itu seorang pemimpin atau manajer perlu mempunyai pengetahuan yang berhubungan dengan motifasi yang dapat mendorong menggerakkan karyawan yang dipimpinya. Dengan begitu motifasi berhubungan dengan perilaku seorang, perilaku seseorang erat hubungannya dengan kebutuhan seseorang.

M.R. Jones menyatakan bahwa motifasi adalah berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dan diberhentikan. Dan reaksi subyektif yang akan timbul dalam organisasi ketika semua itu berlangsung.

Sumber daya manusia juga berperan utama dalam usaha meningkatkan produktivitas, oleh karena itu

perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja tidak boleh mengabaikan motivasi kerja karyawan. Hal utama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan, apabila seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas kerja yang dihasilkan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan perolehan perusahaan atau organisasi.

Bertolak dari latar belakang masalah maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul :

"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS PADA PERUSAHAAN KECAP CAP SEREI DI SEMARANG"

1.2. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari judul dan latar belakang maka perumusan masalah dalam penyusunan skripsi ini dirumuskan sebagai berikut :

Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan kecap Serei di Semarang.

1.3. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini pembatasan masalah dibatasi pada sebagian faktor yang mempengaruhi produk-

tivitas karyawan, yaitu :

1. Motivasi kerja pada perusahaan Kecap Cap Serai Semarang.
2. Produktivitas karyawan pada Perusahaan Kecap Cap Serai Semarang.

1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan perlu dirumuskan terlebih dahulu untuk memberikan arahan dalam suatu penelitian sehingga disamping penelitian dapat berjalan lancar juga hasil penelitian tersebut benar-benar bermanfaat dalam arti sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada perusahaan kecap cap Serai.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan pada perusahaan kecap cap Serei
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan pada perusahaan kecap Cap Serei di Semarang

Sedangkan kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan yang dapat digunakan untuk mengambil

kebijaksanaan dan tindakan serta usaha preventif agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Hasil penelitian ini sebagai sumbangan kepada dunia ilmu pengetahuan sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pendidikan dan pengabdian masyarakat.

1.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang bersifat sementara yang harus diuji kebenarannya melalui suatu penelitian. Hipotesa dalam suatu penelitian ditetapkan terlebih dahulu untuk membantu dalam mengambil kesimpulan akhir. Pada dasarnya hipotesa merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian lebih lanjut. Yang dimaksud dengan pengertian hipotesa adalah :

Dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah. Hipotesa akan ditolak jika salah satu palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. Penolakan dan penerimaan hipotesa dengan begitu sangat bergantung pada hasil-hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan. (Strisno Hadi, 1992 : 63)

Tujuan dari suatu hipotesa adalah memberikan arah kepada peneliti dan membatasi variabel-variabel yang akan digunakan. Apakah suatu penelitian bertolak dari suatu hipotesa atau tidak,

bukanlah syarat mutlak yang menentukan sifat suatu penelitian. Dalam penulisan ini penulis bertitik tolak pada hipotesa sebagai berikut :

Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

1.6. Metodologi Penelitian

1.6.1. Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki beberapa ciri, karakteristik yang sama. Penentuan spesifikasi populasi dalam suatu penelitian mutlak dilakukan dengan terarah dan sistematis.

Sedangkan sampel (Anton Dajan 1994 :111) adalah bahwa pada umumnya penelitian terhadap populasi dilakukan dengan cara observasi atau pengukuran terhadap sebagian dari keseluruhan, bagian yang dipergunakan bagi tujuan penelitian populasi atau aspek-aspeknya inilah yang disebut sampel.

Dengan berbagai keterbatasan maka dalam penelitian ini diambil 20 karyawan dari jumlah karyawan yang ada, di samping mengingat tingkat homogenitas permasalahannya yang cukup besar mengenai banyaknya kemasannya di antara mereka.

1.6.2. Metode Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian ini tehnik pengumpulan data dilakukan melalui :

a. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data ini dilakukan dengan membaca literatur serta sumber-sumber lain yang dibahas di dalam penelitian ini.

b. Studi Lapangan

Pengumpulan data metode ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan penelitian secara langsung terhadap obyek yang menjadi penelitian.

1.6.3. Definisi Secara Operasional

1. Pendefinisian dari motivasi kerja

a. Motif :

جامعنا سلطان أجود الإسلامية
- Yakni merupakan dorongan untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang kemungkinan dapat ditimbulkan dari keinginannya untuk mencapai tujuan, penghargaan, tanggung jawab, jenis pekerjaan sebagai karyawan dan kesempatan untuk berkembang.

mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

b. Kesempatan untuk berkembang :

- Biasanya, apabila di dalam suatu lingkungan perusahaan, yang mana karyawannya diberi kesempatan untuk berkembang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya kesempatan untuk berkembang ini akan menjadi sarana karyawan dalam membuktikan diri kepada perusahaan bahwa mereka mampu untuk berprestasi.

c. Bonus :

- Merupakan, bayaran atau upah yang diluar gaji atau upah pokok yang biasanya diberikan kepada karyawan apabila karyawan tersebut telah selesai melakukan suatu tugas yang dibebankan kepadanya diluar tugas rutinnnya.

d. Kebijakan Perusahan :

- Kebijakan tentang jam kerja, waktu lembur , waktu libur dan masalah-masalah lainb yang menyangkut ten-

tang kepentingan karyawan pada perusahaan.

1.6.4. Pengukuran Konsep

Pengukuran penting buat penelitian karena hanya dengan pengukuran inilah penelitian dapat menghubungkan konsep-konsep yang abstrak dengan realita. (Effendi, 1982 : 67)

Salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan score adalah menggunakan "Skala Likert. Cara pengukurannya adalah dengan mengadakan seseorang dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban sangat setuju, setuju, tidak berpendapat, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kemudian jawaban-jawaban tersebut diberi score. (Effendi, 1982 : 78).

Dalam penelitian ini kita rumuskan sejumlah pertanyaan yang mempengaruhi motivasi kerja. Tiap pertanyaan dinilai oleh responden. Misalnya apakah dengan motivasi yang baik dapat meningkatkan hasil kerja. Jawabannya : sangat setuju, setuju, tidak

berpendapat, tidak setuju, sangat tidak setuju, kemudian jawaban-jawaban ini diberi skor 5 sampai dengan 1. Selanjutnya kita juga merumuskan sejumlah pertanyaan tentang produktivitas karyawan. Tiap pertanyaan juga diniali oleh responden dan dari jawaban-jawaban ini diberi skor 5 sampai 1.

1.6.5. Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Alat analisis ini digunakan untuk mengatasi berapa besar pengaruh (korelasi) motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan.

Dengan Rumus.

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = variabel bebas (motivasi kerja)

y = variabel terikat (produktivitas karyawan)

n = jumlah sampel

Dengan rumus t tesnya :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

b. Analisa Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan rumusnya :

$$Y = a + bx$$

Untuk mencari rumus a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

x = variabel bebas (motivasi kerja)

y = variabel terikat (produktifitas karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Setelah koefisien korelasi dan regresi antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan diketahui maka langkah selanjutnya adalah mencari besarnya koefisien determinasi, dengan rumus :

$$\text{Koefisien determinasi} = (r^2) \times 100\%$$

Koefisien ini mengukur besarnya pengaruh langsung atau besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Adanya motivasi kerja dimaksudkan untuk mendukung terletaknya tujuan perusahaan, hal tersebut didasari bahwa adanya motivasi kerja yang positif dan melekat pada setiap karyawan akan berpengaruh pada tingkat produksi dan tingkat perpindahan tenaga kerja, Pengertian motivasi kerja adalah :

Suatu dorongan yang diberikan pada seseorang karyawan agar mau bekerja dengan baik. (Heidjrachman Ranupandoyo, 1984 :70)

Dari pengertian ini maka motivasi kerja berpengaruh terhadap perubahan tingkat perpindahan karyawan yang sudah ada dan berpengalaman serta terampil. Hal ini penting bagi perusahaan untuk menciptakan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang memberikan ketenangan dan kesenangan didalam melakukan pekerjaannya. Dengan eratnya hubungan antara motivasi kerja terhadap tingkat produksi dan tingkat perpindahan karyawan maka perusahaan perlu mengadakan pengukuran terhadap motivasi kerja itu

sendiri. Dengan diketahui tinggi rendahnya motivasi kerja maka perusahaan dapat memperkirakan kondisi yang ada didalam perusahaan, yang pada akhirnya perusahaan akan dapat menentukan suatu kebijaksanaan yang tepat untuk mempengaruhi motivasi kerja seluruh karyawan.

Bila dalam suatu perusahaan ada petunjuk bahwa motivasi kerja turun, hendaknya perusahaan segera mencari penyebab dan kemudian harus dicari-cari penyelesaiannya. Kesimpulan yang diperoleh perusahaan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi adalah pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil dan sebagainya. Jenis-jenis motivasi adalah :

1. Motivasi Kerja Positif

Adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seseorang karyawan untuk bekerja dengan baik dengan maksud mendapatkan kompensasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan ataupun organisasinya.

2. Motivasi Kerja Negatif

Adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seseorang karyawan untuk bekerja dengan baik dengan maksud bekerja untuk kehendak pribadinya.

Pada jenis yang pertama, kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya. Pada jenis kedua, apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberikan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Oleh karena itu manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi. Masalah utama dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah penimbangan (proporsi) penggunaannya, dan juga kapan kita akan menggunakannya. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Sebaliknya kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi positif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakekatnya individu adalah berbeda antara satu dengan yang lain. Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang, mungkin tidak efektif untuk orang lain.

Bukti yang paling dasar terhadap keberhasilan suatu bentuk motivasi adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Pada umumnya kita bisa mengatakan bahwa pemberian motivasi positif akan memberikan dan secara keseluruhan mengurangi kesulitan. Tetapi peningkatan semangat (morale) saja tidak cukup. Bagaimana pengaruh motivasi positif pada produktivitas apakah karyawan akan bekerja lebih baik dari pada kalau digunakan motivasi dengan ketakutan, dari berbagai penelitian, menunjukkan bahwa penggunaan ancaman motivasi negatif, sering memberikan hasil yang lebih banyak, berupa peningkatan produktivitas, dalam jangka pendek. Dengan demikian hasilnya akan segera nampak dalam jangka waktu yang pendek. Tetapi penggunaan motivasi positif akan lebih berhasil dalam waktu jangka panjang, karyawan dengan semangat yang lebih baik akan meningkatkan produktivitasnya dalam jangka panjang. Jadi penggunaan motivasi negatif akan meningkatkan produktivitas dan penurunan semangat dalam jangka pendek, dan motivasi positif akan meningkatkan semangat dan produktivitas dalam jangka panjang.

Yang tetap menjadi kesulitan adalah, beberapa banyak kita memberikan motivasi positif, dan beb-

erapa banyak yang negatif. Kepada siapa dan kapan kita memberikan masing-masing jenis motivasi juga bukan merupakan suatu hal yang bersifat pasti. Jenis kegiatan ini merupakan salah satu unsur dari seni manajemen. Sesuatu yang sulit dipelajari karena membutuhkan bakat dan judgment di dalam penerapannya.

Beberapa penulis berpendapat bahwa mereka yang menggunakan autocratic leadership nampaknya lebih suka menggunakan motivasi negatif, dibandingkan dengan yang lainnya. Walaupun demikian tidak semua ahli sependapat dengan hal ini. Yang menjadi kesepakatan bersama adalah nampaknya ada suatu kecenderungan untuk mempergunakan motivasi positif dengan lebih banyak. Berbagai fakta yang menjadi penyebabnya adalah makin tingginya pendidikan para karyawan, timbulnya organisasi-organisasi buruh dan makin banyaknya penelitian tentang manfaat penggunaan motivasi negatif.

2.2. Pengertian Produktifitas Karyawan

Produktifitas karyawan sering diartikan publik sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu. Pengertian produktivitas karyawan

adalah :

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. (Alex S. Nitisemito, 1990 : 97)

Dari pengertian diatas secara umum, produktivitas karyawan adalah perbandingan antara output sebagai hasil yang diperoleh dengan masukan berupa pemanfaatan faktor-faktor produksi dan termasuk di dalamnya karyawan. Selain itu juga produktivitas karyawan diartikan sebagai ukuran total yaitu merupakan perbandingan jumlah yang dihasilkan dengan jumlah masukan yang dipakai. Produktivitas karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor yang menentukan maju mundurnya perusahaan, hal ini menyebabkan adanya kompensasi atau perangsang yang ditentukan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah :

1. Teknologi

Dengan teknologi hasil yang diperoleh dapat meningkatkan sebab ada kemudahan dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan makin tinggi.

2. Modal

Modal yang ada hendaknya dapat dipakai seefektif

mungkin sehingga produktivitas karyawan tetap terjamin.

3. Penggunaan bahan baku dan bahan penolong

Pemenuhan kebutuhan bahan dalam proses produksi hendaknya jangan sampai terlambat, bila terlambat maka produktivitas karyawan tidak akan tercapai.

4. Tenaga Kerja

Keberadaan tenaga kerja sangat penting dalam semua kegiatan produksi dan usaha meningkatkan produktivitas sebab manusia sebagai penggerak berjalannya proses. Agar produktivitas tenaga kerja tetap terjaga maka perlu adanya peningkatan dalam bidang :

- pendidikan
- disiplin
- sikap dan etika kerja
- tingkat penghasilan
- jaminan kerja
- kesehatan

Dengan uraian di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan produktivitas karyawan merupakan bagian yang penting pada perusahaan untuk mencapai tujuan.

BAB III

SEJARAH UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

Pertama kalinya perusahaan Kecap Cap Serei ini didirikan oleh Ibu Kurnia Listianingsih dan keluarga dalam bentuk home industri pada tahun 1960 dan dengan modal awal yang sedikit. Letak home industri ini berada di jalan Seteran Serut No.49 Semarang. Perusahaan ini memproduksi kecap dalam satu rasa yaitu manis. Karena masih dalam bentuk home industri, maka pemasarannya pun dilakukan sendiri dari toko ke toko.

Dari tahun ke tahun perusahaan ini berkembang. Setelah perkembangan dirasa cukup baik dan dirasakan lokasi di Seteran Serut sudah tidak memenuhi syarat untuk menjadi suatu usaha yang cukup besar maka pada tahun 1989 perusahaan ini memperluas usahanya dengan membeli Bugangan Baru Semarang. Di Lingkungan Industri Kecil Bugangan Baru ini perusahaan dapat dengan mudah mendapatkan izin dan segala kelengkapan fasilitas perusahaan yang diperlukan. Izin yang dimiliki adalah izin dengan SP. No.56/11.04/89 dan terdaftar dalam departemen perindustrian No. 237209.

Dengan perkembangannya perusahaan ini maka tenaga kerja yang terserappun cukup banyak. Saat ini perusahaan kecap cap Serei yang dipimpin oleh Ibu Budaya Koestiyanti mempunyai tenaga kerja sebanyak 45 orang yang terdiri dari tenaga administrasi dan keuangan, tenaga pemasaran (distributor) dan tenaga operasional atau buruh.

Didalam proses kegiatan sehari-hari perusahaan kecap cap Serei ini telah menggunakan peralatan yang cukup memadai dan dalam jumlah yang lebih dari pada cukup. Semua ini untuk menunjang kegiatan agar dapat memenuhi permintaan konsumen.

Demikian sekilas tentang latar belakang dan sejarah perkembangan perusahaan kecap cap Serai yang keberadannya mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan memajukan ekonomi ataupun pendapatan karyawannya.

3.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi adalah suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan-hubungan di antara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang mewujudkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu sistem kerja sama.

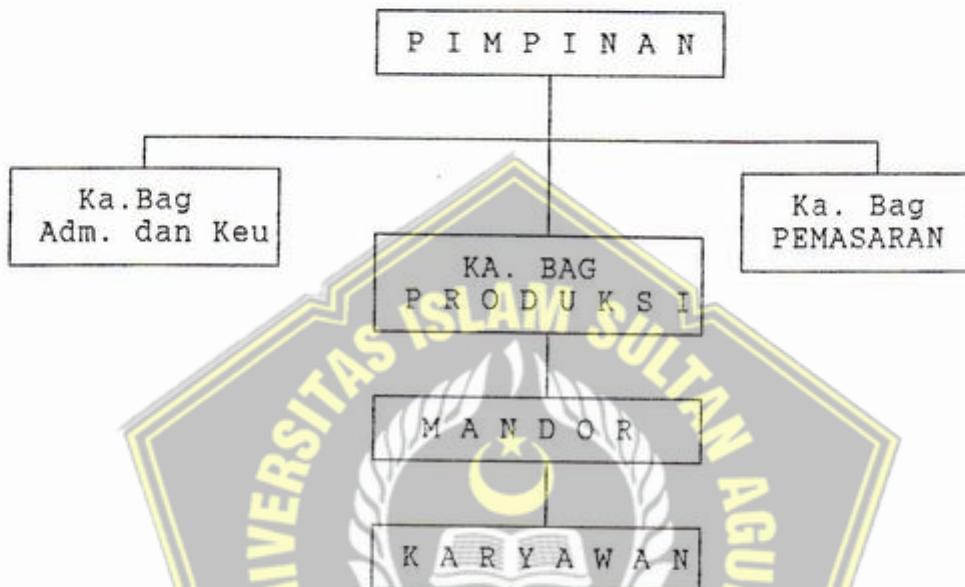
Jadi dari struktur organisasi dapat diketahui

bahwa adanya hubungan kerja antara pejabat atasan dengan pejabat bawahan yang ada dibawahnya dan dapat pula diketahui wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan. Tujuan utama dalam pembuatan struktur organisasi adalah penyaluran orang atau kelompok untuk mencapai hasil karya yang efektif.

Adapun organisasi perusahaan kecap cap Serei di Semarang adalah sebagai berikut dalam gambar 1 :



Gambar 1
Struktur Organisasi Perusahaan Kecap
Cap Serei Semarang



Sumber : Perusahaan Kecap Cap Serei Semarang.

Keterangan :

Tugas dari tiap-tiap bagian dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan

Tugas pimpinan adalah mengkoordinasikan semua bagian agar terdapat kerja sama yang baik. Karena perusahaan kecap cap Serei ini merupakan perusahaan perseorangan maka pimpinan juga melakukan pengawasan langsung kepada karyawan dan memberi petunjuk bila diperlukan.

2. Tenaga Administrasi dan Keuangan

Tugas utama dari tenaga administrasi adalah menangani administrasi perusahaan dan selain itu mempunyai beberapa tugas lain diantaranya :

- a. Melayani dan memberi informasi kepada langgan-
nan
- b. Menentukan besarnya komisi bagi tenaga pema-
saran jika dapat menjual dalam jumlah yang
besar.
- c. Membuat laporan pengeluaran dan pendapatan
secara rutin.

3. Tenaga Pemasaran

Tugas dari tenaga pemasaran adalah mengedarkan seluruh hasil produksi dan kemungkinan mencari perluasan pemasaran.

4. Tenaga Operasional (bagian produksi)

Tenaga ini terlibat langsung dalam proses pembuatan kecap. Dan bertanggung jawab atas pelaksanaan proses produksi mulai dari bahan sampai barang jadi dan meneliti bahan yang dipakai dalam proses produksi.

5. Mandor

Mengawasi secara langsung karyawan bagian produksi dan bertanggung jawab kegiatan proses produksi.

3.3. Personalia

Personalia merupakan sesuatu hal yang menyangkut kepegawaian atau tenaga kerja kepada suatu perusahaan atau suatu lembaga. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, maka diperlukan tenaga kerja yang dapat menunjang terlaksananya proses produksi, sehingga menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan yang diharapkan.

3.3.1. Jumlah Tenaga Kerja / Karyawan

Jumlah tenaga kerja yang terdapat pada perusahaan kecap cap Serei Semarang ini ada 45 orang. Untuk lebih jelasnya akan diurai-

kan sebagai berikut :

- Manajer	1 orang
- Kabag Administrasi & Keuangan	1 orang
- Kabag Pemasaran	1 orang
- Kabag Produksi	1 orang
- Mandor	2 orang
- Karyawan Adm. & Keu.	1 orang
- Karyawan Pemasaran	8 orang
- Karyawan Produksi	28 orang
- Karyawan Gudang	2 orang

Jumlah karyawan 45 orang

3.3.2. Jam Kerja dan Hari Kerja

Jam kerja dan hari kerja yang diberlakukan oleh perusahaan kecap cap Serei dalam satu minggu bekerja selama enam hari. Dengan pembagian waktu kerja adalah sebagai berikut

- Senin - jum'at	Mulai jam 07.00 - 16.00
- Sabtu	Mulai jam 07.00 - 14.00
- Istirahat	Mulai jam 12.00 - 13.00
- Kecuali Jum'at	Mulai jam 11.00 - 13.00

3.3.3. Sistem Pengupahan

Adapun sistem pengupahan yang dijalankan oleh perusahaan kecap cap Serei adalah sebagai berikut :

1. Sistem bulanan

Diberikan kepada karyawan bagian administrasi dan pemasaran.

2. Sistem mingguan

Diberikan kepada karyawan produksi, setiap hari sabtu.

3.3.4. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Dalam usaha meningkatkan taraf hidup dan supaya karyawan merasa tenang juga bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perusahaan selalu memberikan dan memelihara kesejahteraan para karyawannya. Perusahaan kecap cap Serei memandang karyawan tidak hanya sebagai faktor produksi saja, tetapi menganut pada hubungan industrial pancasila, maka dalam hal ini perusahaan memberikan insentif dan jaminan sosial berupa :

- a. Jaminan kesehatan bagi seluruh karyawan dengan cara memberikan ongkos pengobatan bagi karyawan yang sakit.

- b. Tunjangan hari raya, berupa bingkisan lebaran
- c. Pemberian sumbangan pengantin, bagi karyawan yang mempunyai hajat.

3.4. Produksi

Didalam kehidupan sehari-hari kita selalu melihat barang-barang dan jasa yang diperjualbelikan. Barang dan jasa yang diperjualbelikan disebut produk. Sedang definisi dari produk itu sendiri adalah :

Setiap apa saja yang dapat ditawarkan untuk mendapatkan perhatian, permintaan, pemakaian atau konsumsi yang dapat untuk memenuhi kebutuhan. Ia dapat meliputi benda fisik, jasa, orang, tempat dan gagasan.

Adanya produk tidak lepas dari adanya proses produksi. Proses produksi adalah setiap kegiatan manusia untuk membuat atau menciptakan barang atau menciptakan daya guna atau manfaat dari barang tersebut. Proses produksi barang selalu membutuhkan faktor-faktor produksi seperti bahan baku, bahan pembantu, peralatan, tenaga kerja dan modal. Demikian juga pada perusahaan kecap cap Serei ini proses produksinya membutuhkan faktor-faktor produksi sebagai berikut :

1. Bahan Baku

Dalam proses pembuatan kecap cap Serai ini bahan baku yang dibutuhkan sebagai berikut :

a. Kedelai Hitam

Kedelai hitam didatangkan dari Blora atau daerah lain dimana kedelai ini mutunya memenuhi persyaratan. Kedelai hitam ini merupakan bahan baku pokok dalam pembuatan kecap.

b. Gula

Gula yang dipakai adalah gula merah (gula kelapa) yang di datangkan dari daerah Pati, Kudus dan Semarang.

c. Garam

Garam yang digunakan adalah dalam bentuk larutan dengan konsentrasi tertentu. Larutan garam tersebut digunakan dalam proses perendam.

2. Bahan Pembantu

Bahan pembantu pembuatan kecap cap Serei ini adalah bumbu-bumbu, diantaranya laos, PK, Wijen dan keluak, bawang putih, jahe dan serei.

3. Peralatan

Peralatan yang dipergunakan dalam proses produksi antara lain :

- a. 8 buah bak untuk proses pemasakan
- b. 8 buah alat pemanas (kompor listrik)
- c. 2 buah alat penyaring
- d. 8 buah alat pengaduk

Sedangkan alat penunjang proses produksi adalah:

- a. 10 buah alat pengepres plastik
- b. 2 buah alat pembotolan
- c. 1 buah bak pencucian

4. Proses Produksi

Proses pembuatan kecap jika dibuat suatu diagram adalah sebagai berikut :



Gambar 2
Proses Produksi Kecap Cap Serei
Perusahaan Kecap Cap Serei Semarang



Sumber : Perusahaan Kecap Cap Serei Semarang

Keterangan :

- a. Kedelai hitam dicuci hingga bersih dengan air setelah itu di rendam selama 24 jam.
 - b. Setelah kedelai lunak, baru kemudian dimasak atau direbus, kemudian didinginkan.
 - c. Setelah dingin dimasukkan ragi, dimana proses fermentasi dilakukan selama 1 minggu.
 - d. Setelah tumbuh jamur kemudian dijemur atau dipanaskan sinar matahari
 - e. Setelah kering direndam dengan air garam selama 30 hari
 - f. Setelah perendaman selesai maka dicampur dengan bumbu-bumbu.
 - g. Kemudian dimasak kembali dan jadilah kecap
 - h. setelah dimasak kecap siap dikemas
- Hasil sampingan dari proses produksi yaitu berupa ampas kedelai tidak dibuang tetapi dimanfaatkan menjadi tauco oleh pihak lain.
5. Hasil Produksi جامعنا سلطان أبوعبوع الإسلام
- Produk yang dihasilkan perusahaan kecap cap Serei ini dikemas dalam berbagai ukuran yaitu :
- a. Kemasan botolan (600 ml)
 - b. Kemasan $\frac{1}{2}$ botol (300 ml)
 - c. Kemasan $\frac{1}{4}$ botol (150 ml)
 - d. Kemasan PP daun (360 ml)
 - e. Kemasan PP polos (180 ml)

3.5. Pemasaran

3.5.1. Daerah Pemasaran

Perusahaan kecap Cap Serei didalam memasarkan hasil produksinya mula-mula di dalam lingkungan Semarang dan sekitarnya tetapi langganannya semakin lama semakin bertambah sehingga perusahaan merasa perlu untuk memperluas daerah pemasarannya dengan cara menambah tenaga penjualan yang lincah dan terampil untuk menerobos daerah-daerah baru, dan ternyata dengan cara tersebut cukup membawa hasil sehingga volume penjualan makin bertambah. Adapun daerah pemasaran kecap cap Serei meliputi : Semarang, Ungaran, Demak, Blora, Purwodadi, Bojonegoro dan sekitarnya.

3.5.2. Saluran Distribusi

Penentuan saluran distribusi adalah untuk memperlancar arus barang dari produsen ke konsumen. Perusahaan kecap cap Serei dalam menyalurkan hasil produksinya melalui tiga saluran distribusi yaitu :

- a. Produsen - Konsumen
- b. Produsen - Pengecer - Konsumen
- c. Produsen - Agen - Pengecer - Konsumen

Dengan saluran distribusi yang ditetapkan

oleh perusahaan diharapkan dapat memperlancar arus barang yang beredar, sehingga dapat meningkatkan volume penjualan.

3.6. Promosi

Untuk memperlancar proses pemasaran, biasanya sebuah perusahaan selalu mengadakan semacam promosi penjualan. Dan promosi penjualan tersebut ada bermacam-macam cara dan setiap perusahaan tidak sama dalam penerapan promosinya. Selalu disesuaikan dengan lingkungan perusahaan dan konsumen-konsumennya. Adapun bentuk promosi yang digunakan oleh perusahaan kecap cap Serei ini adalah dengan media sebagai berikut :

- Reklame
- Film/Slide
- Pameran
- Spanduk-Spanduk
- Kalender

Dengan demikian pemasaran cukup meluas, dan masyarakat dapat mengenal secara lebih baik akan produk kecap cap Serei sehingga dapat menaikkan volume penjualan bagi perusahaan.

BAB IV
ANALISIS PEMBAHASAN

4.1. Evaluasi Kualitatif

Evaluasi kualitatif data diperoleh berdasarkan uraian-uraian yang didapat dari jawaban responden atas dasar pertanyaan yang diajukan kemudian dibuat tabulasinya dan dihitung prosentasenya. Selanjutnya dilakukan penafsiran terhadap data tersebut yaitu dengan membaca dan menganalisa tabel-tabel tersebut. Pembahasan didalam analisis tabel ini meliputi :

4.1.1. Kelompok Umur

Kelompok umur responden sebagai penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Umur Para Responden
Perusahaan Kecap Cap Serei Semarang

Umur Responden	Jumlah	Prosentase
20 - 24	2	10
25 - 29	5	25
30 - 34	10	50
35 - 39	2	10
40 - 44	1	5
Jumlah	20	100

Sumber : Data primer yang diolah Desember 1997

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan karyawan sebagian besar berumur 30 - 34 tahun yaitu sebesar 50 %. Sedang lainnya terdiri 27% berumur 25 - 29 tahun, 10% berumur 20 - 24, 10 % lagi berumur 35 - 39 dan 5 % lagi berumur 40 - 44 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berada pada ukuran usia produktif sehingga motivasi kerja masih tinggi.

4.1.2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dari para karyawan dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel 2

Jenis Kelamin Responden
Perusahaan Kecap Cap Serei Semarang

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki- laki	6	30
Perempuan	14	70
Jumlah	20	100

Sumber : Data primer yang diolah Desember 1997

Dari tabel ini jelas bahwa jenis kelamin karyawan sebagian besar perempuan yaitu 70% daripada laki-laki sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pekerjaan yang dikerjakan banyak yang dikerjakan dikerjakan oleh perempuan.

4.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang dalam menjalankan kegiatan atau usaha, artinya bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin luas pandangan pemikirannya sehingga akan lebih mampu dalam menghadapi masalah yang timbul. Tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.
جامعة سerei الإسلامية

Tingkat Pendidikan Responden

Perusahaan Kecap Cap Serei Semarang

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Tamat SD	8	40
Tamat SMTP	9	45
Tamat SMTA	3	15
Jumlah	20	100

Sumber: Data primer yang diolah Desember 1997

Dari tabel ini tingkat pendidikan responden sebagian besar tamat SMTP yaitu sebesar 45%, 40% tamat SD dan 15% tamat SMTA. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4.1.4. Status Responden

Status responden bertujuan untuk mengetahui penerimaan upah untuk mencukupi kebutuhannya. Tabel ini menunjukkan status responden yaitu :

Tabel 4
Status Responden
Perusahaan Kecap Cap Serei Semarang

Status	Jumlah	Prosentase
Kawin	2	10
Belum Kawin	16	80
Janda/Duda	2	10
Jumlah	20	100

Sumber: Data primer yang diolah Desember 1997

Bahwa sebagian besar karyawan berstatus kawin sebesar 80%, belum kawin 10 %, janda atau duda 10%. Hal ini menunjukkan adanya motivasi untuk bekerja guna mencukupi kebutuhan hidup.

4.2. Evaluasi Kuantitatif

4.2.1. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui atau membuktikan pengaruh variabel terikat dimana variabel bebas dianggap konstan.

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \\
 &= \frac{20.3231 - (282)(228)}{\sqrt{(20.4002 - 79524)(20.2705 - (228)^2)}} \\
 &= \frac{20.3231 - (282)(228)}{\sqrt{(20.4002 - 79524)(20.2705 - 51984)}} \\
 &= \frac{64620 - 64296}{\sqrt{80040 - 79524 \cdot 54100 - 51984}} \\
 &= \frac{324}{\sqrt{516 \cdot 2116}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{324}{\sqrt{1091856}} \\
 &= \frac{324}{1044,9191} \\
 &= 0,310
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan korelasi sederhana antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan ternyata menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,310. Ini berarti ada hubungan positif antara motivasi kerja produktivitas karyawan.

Hipotesis yang diajukan :

$H_0 = 0$, Berarti tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

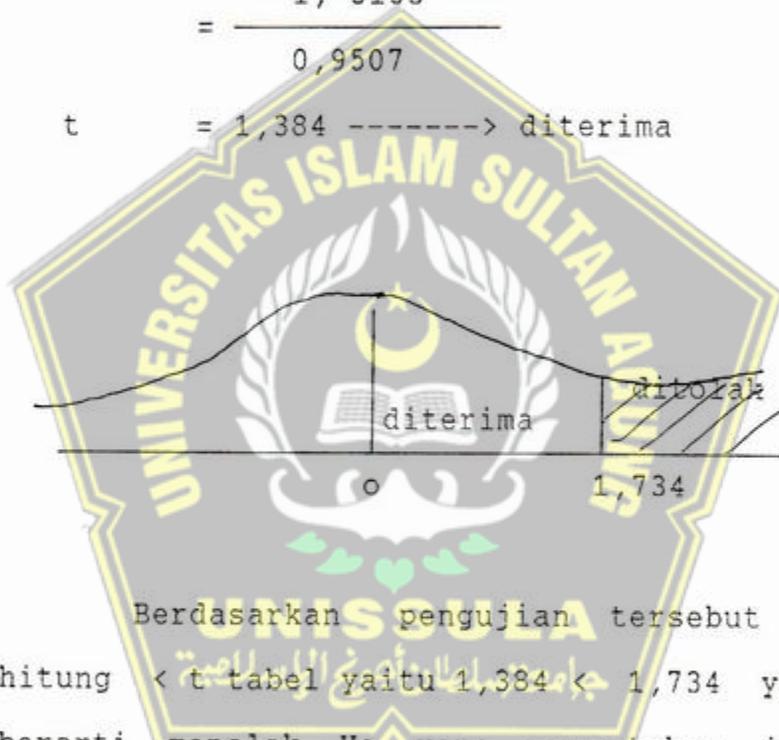
$H_a > 0$, Berarti ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kriteria Uji :

1. Distribusi t tabel = $\alpha/2$, $n-2 = 1,734$
2. Tingkat kesalahan = 0,05
3. Uji kanan

$$\begin{aligned}
 &= \frac{0,310 \sqrt{20 - 2}}{\sqrt{1 - 0,310^2}} \\
 &= \frac{0,310 \sqrt{18}}{\sqrt{1 - 0,9039}} \\
 &= \frac{0,310 \cdot 4,243}{0,9507} \\
 &= \frac{1,3153}{0,9507}
 \end{aligned}$$

$$t = 1,384 \text{ -----} > \text{diterima}$$



Berdasarkan pengujian tersebut t hitung $< t$ tabel yaitu $1,384 < 1,734$ yang berarti menolak H_0 yang menyatakan jika hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan sama dengan nol maka tidak ada pengaruh dan menerima H_a yang menyatakan jika hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas lebih dari nol (positif) maka ada pengaruhnya.

4.2.2. Analisa Regresi Sederhana

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{(228)(4002) - (282)(3231)}{20(4002) - (228)^2} \\
 &= \frac{(228)(4002) - (282)(3231)}{20(4002) - 79524} \\
 &= \frac{912456 - 911142}{80040 - 79524} \\
 &= \frac{1314}{516} \\
 &= 2,546 \\
 b &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{20(3231) - (282)(228)}{20(4002) - (228)^2} \\
 &= \frac{64620 - 64296}{80040 - 79524} \\
 &= \frac{324}{516} \\
 &= 0,627
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan menghasilkan :

$$Y = 2,546 + 0,627 X$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

4.2.3. Analisis Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan koefisien korelasi dari perhitungan sederhana maka didapat koefisien determinasi antara motivasi kerja sebagai variabel independen dengan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen yaitu :

$$\begin{aligned}
 \text{Koefisien determinasi} &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,310^2 \times 100\% \\
 &= 0,0961 \times 100\% \\
 &= 9,61\%
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti bahwa pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 9,61 %.

BAB V
P E N U T U P

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari data-data yang diperoleh dari penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan korelasi sederhana antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,310. Dan berdasarkan uji t test sebesar 1,384 dan t tabel menunjukkan 1,724 ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan produksi karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan menghasilkan $Y = 2,546 + 0,627x$, sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
3. Berdasar analisis determinasi menunjukkan bahwa sumbangan dari motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 9,61%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa data serta kesimpulan maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis baik korelasi maupun regresi menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, maka perlu bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja sehingga produktivitas karyawannya tinggi, sehingga diharapkan dengan produktivitas karyawan yang tinggi maka perusahaan akan cepat mencapai tujuannya.
2. Kedisiplinan kerja perlu ditingkatkan sehingga tujuan yang akan dicapai dapat berjalan semestinya.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan hendaknya memberi insentif tertentu terhadap karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan, Pengantar Metode Statistik, Jilid II, LP3ES, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1987
- Edwin B. Filippo, Manajemen Personalialia, Jakarta, 1987.
- Heidjrachman R, Manajemen Personalialia, Yogyakarta, BPFE, 1985
- M. Manullang, Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta, Ghalia Indonesia, Edisis XVIII, 1991
- Masri Singarumbun, Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta, 1984
- Moh. As'ad, Psikologi Industri, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1984
- Sofyan Assauri, Manajemen Produksi, Jakarta, 1987
- Sudjana, Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga II, Tarsito Bandung, Edisi V, 1991
- Sutrisno Hadi, Metodologi Penelitian, Jakarta, 1984
- T. Hani Handoko, Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Yogyakarta, BPFE, Edisi I, 1984
- T. Hani Handoko, Organisasi Perusahaan, Yogyakarta, BPFE, Edisi II, 1992a, BPFE, Edisi I, 1984
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Liberty, 1985

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN

I. Identitas Responden

- Nama :
- Umur :
- Jenis Kelamin :
- Pendidikan : a. Tamat SD / sederajat
b. Tamat SMTP / sederajat
c. Tamat SMTA / sederajat
- Status : a. tidak kawin
b. kawin
c. janda / duda

II. Motivasi Kerja

1. Apakah dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja ?
- a. sangat setuju
b. setuju
c. kurang setuju
d. tidak setuju
e. sangat tidak setuju
2. Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?

- a. selalu tepat waktu
 - b. Kadang-kadang tepat
 - c. kadang-kadang tidak tepat
 - d. tepat
 - e. tidak pernah tepat
3. Apakah lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan ?
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. kurang setuju
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
4. Puaskah anda dengan jabatan yang sekarang anda kerjakan di perusahaan ?
- a. sangat puas
 - b. puas
 - c. kurang puas
 - d. tidak puas
 - e. sangat tidak puas



III. Produktivitas Karyawan

1. Apakah pekerjaan anda sekarang ini sudah tepat dengan kemampuan, ketrampilan anda ?
 - a. sangat sesuai
 - b. cukup sesuai
 - c. kurang sesuai
 - d. tidak sesuai
 - e. sangat tidak sesuai
2. Didalam bekerja diperusahaan apakah anda mendapatkan kesempatan untuk berkembang ?
 - a. selalu
 - b. sering
 - c. kadang-kadang
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
3. Apabila anda berhasil dalam pekerjaan apakah perusahaan sering memberikan hadiah atau bonus ?
 - a. selalu
 - b. sering
 - c. kadang-kadang
 - d. jarang sekali
 - e. tidak pernah
4. Apakah peraturan kerja diperusahaan merasa mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan ?

- a. sangat sesuai
- b. cukup sesuai
- c. kurang sesuai
- d. tidak sesuai
- e. sangat tidak sesuai

Petunjuk pengisian :

1. Untuk pertanyaan isian, mohon diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Untuk pertanyaan pilihan, mohon dipilih jawaban yang sesuai dengan pendapat anda, dengan cara menyilang (X) jawaban yang telah disediakan.



Lampiran 2

Motivassi Kerja(x) Produktivitas (y)

No	Umur	JK	Pddk	Stt	Motivassi Kerja(x)					Produktivitas (y)				
					1	2	3	4	jml	1	2	3	4	jml
1.	42	P	SMP	K	5	3	5	4	17	4	2	5	4	16
2.	33	L	SMA	K	4	2	5	4	15	3	3	5	4	14
3.	32	P	SMP	K	5	3	5	2	15	4	3	5	3	15
4.	28	P	SMP	K	4	3	5	3	15	2	3	4	2	11
5.	31	P	SMP	K	4	2	4	3	13	1	2	4	2	9
6.	33	P	SMP	K	4	3	3	3	13	1	2	5	2	10
7.	22	P	SMA	BK	5	2	4	2	13	2	2	5	1	10
8.	29	P	SMP	K	5	3	4	3	15	2	3	5	2	12
9.	30	P	SD	J	5	2	4	4	15	2	1	5	3	11
10.	34	P	SMP	K	5	4	3	2	14	1	2	5	2	10
11.	20	P	SMA	BK	5	4	5	1	15	1	1	5	1	8
12.	29	P	SMP	K	3	3	5	3	14	2	1	5	1	9
13.	31	L	SD	K	4	2	4	4	14	3	3	4	1	11
14.	35	L	SD	D	4	3	4	2	13	2	2	5	3	12
15.	32	L	SD	K	5	3	3	3	14	1	2	5	2	10
16.	27	L	SMP	K	5	2	3	3	13	2	3	5	3	13
17.	31	L	SD	K	4	2	3	3	12	3	1	5	4	13
18.	36	L	SD	K	3	3	4	3	13	3	1	5	3	12
19.	28	P	SD	K	5	3	4	2	14	3	2	4	1	10
20.	30	P	SD	K	5	3	4	3	15	3	2	5	2	12
Jumlah									282	228				

Lampiran 3

Tabel Persiapan Perhitungan Analisis Korelasi Sederhana
Dan Regresi Sederhana

No.	x	y	x^2	y^2	xy
1.	17	16	289	256	272
2.	15	14	225	169	210
3.	15	15	225	225	225
4.	15	11	225	121	165
5.	13	9	169	81	117
6.	13	10	169	100	130
7.	13	10	169	100	130
8.	15	12	225	144	180
9.	15	11	225	121	165
10.	14	10	196	100	140
11.	15	8	225	64	120
12.	14	9	196	81	126
13.	14	11	196	121	154
14.	13	12	169	144	156
15.	14	10	196	100	140
16.	13	13	169	169	169
17.	12	13	144	169	156
18.	13	12	169	144	156
19.	14	10	196	100	140
20.	15	12	225	169	180
Σ	282	228	4002	2705	3231

=====

Tabel II
Nilai t

d.f.	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$5_{0,005}$	d.f.
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	1
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	2
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	3
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	4
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	6
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	7
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	8
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	9
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	10
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	11
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	12
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	13
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	14
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	15
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	16
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	17
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	18
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	19
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	20
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	21
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	22
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	23
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	24
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	25
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	26
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	27
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	28
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	29
inf.	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	inf.