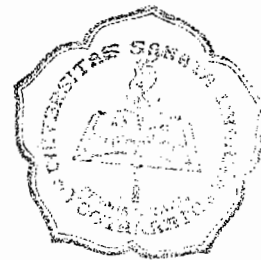


ANALISIS  
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN MASA KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
STUDI KASUS PADA PT BUDI MANUNGGAL

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen



Oleh :

LUCIA PANCARINI

NIM : 962214054

NIRM : 960051121302120049

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA

2002

Skripsi  
ANALISIS  
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN MASA KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
STUDI KASUS PADA PT BUDI MANUNGGAL

Oleh :

LUCIA PANCARINI  
NIM : 962214054  
NIRM : 960051121302120049

Telah disetujui oleh :

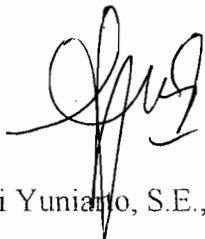
Pembimbing I



Drs. H. Herry Maridjo, M.Si.

Tanggal : 21 Desember 2001

Pembimbing II



A. Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A.

Tanggal : 8 Januari 2002

Skripsi  
ANALISIS  
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN MASA KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
STUDI KASUS PADA PT BUDI MANUNGGAL

Dipersiapkan dan ditulis oleh :

LUCIA PANCARINI

NIM : 962214054

NIRM : 960051121302120049

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji

Pada tanggal 19 Januari 2002

dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji


	<b>Nama lengkap</b>	<b>Tanda tangan</b>
Ketua	Drs. Alex Kahu Lantum, M.S.	
Sekretaris	Drs. Th. Sutadi, M.B.A.	
Anggota	Drs. H. Herry Maridjo, M.Si.	
Anggota	A. Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A.	
Anggota	Drs. V. Supriyanto, S.U.	

Yogyakarta, 26 Januari 2002

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma



  
Dr. H. Suseno TW., M.S.

## MOTTO

*Kualitas kehidupan kita 10 % ditentukan oleh apa yang terjadi pada diri kita,  
dan 90 % ditentukan oleh bagaimana kejadian-kejadian tersebut.*

*Victor Hugo*

*Skripsi ini kusembahkan untuk  
ayah-ibuku dan kakak-kakaku yang  
kucintai dan mencintaiku.*

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan daftar pustaka sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 27 Februari 2002

Penulis,



Lucia Pancarini

## ABSTRAK

### ANALISIS HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN MASA KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Studi Kasus pada PT Budi Manunggal di Yogyakarta

LUCIA PANCARINI  
Universitas Sanata Dharma  
Yogyakarta  
2002

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan, hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan serta hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Sarung Tangan Golf PT Budi Manunggal, yang berlokasi di Jalan Peleman No. 17, Rejowinangun, Yogyakarta 55171.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, meneliti dokumen dan observasi. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan bagian produksi, khususnya pada bagian melipat yang berjumlah 48 orang.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua adalah teknik Koefisien Korelasi *Product Moment* sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan teknik Koefisien Korelasi Berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan ( $r = 0,932$ ,  $t_{\text{hitung}} = 17,44 > t_{\text{tabel}} = 1,679$ ), tidak ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan

produktivitas kerja karyawan ( $r = 0,096$ ,  $t$  hitung =  $0,654 < t$ -tabel =  $1,679$ ) serta ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan ( $R = 0,932$ ,  $F$  hitung =  $148,76 > F$  tabel =  $3,204$ ).



## **ABSTRACT**

### **THE ANALYSIS OF RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND JOB EXPERIENCE WITH EMPLOYEES PRODUCTIVITY**

**A Case Study at PT Budi Manunggal in Yogyakarta**

LUCIA PANCARINI  
Sanata Dharma University  
Yogyakarta  
2002

This research's aims were to know if there was the positive relationship between job motivation with employees productivity, the positive relationship between job experience with employees productivity and also the positive relationship between motivation and job experience with employees productivity at the Company of Golf Glove Leather PT Budi Manunggal located at Peleman Street No. 17, Rejowinangun, Yogyakarta 55171.

The methods of collecting data in this research were questionnaire, interview, to examine the document and observation. This research comprised all employees at production department, especially at the 'folding' department which consisting of 48 workers.

The data analysis techniques used to examine of the first and second hypothesis was the Product Moment Correlation Coefficient, whereas to examine the third hypothesis, Multiple Correlation Coefficient was used.

The result of analysis data showed that there was the positive relationship between job motivation with employees productivity ( $r = 0,932$ ,  $t \text{ test} = 17,44 > t\text{-table} = 1,679$ ), there was no the positive relationship between job experience with

employees productivity ( $r = 0,096$ ,  $t \text{ test} = 0,654 < t\text{-table} = 1,679$ ), and there was the positive relationship between motivation and job experience with employees productivity ( $R = 0,932$ ,  $F \text{ test} = 148,76 > F \text{ table} = 3,204$ ).

## KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan atas kasih karunia yang telah diberikan untuk penulis, sehingga penulis dapat melewati salah satu tahap dari suatu perjalanan panjang yakni penyelesaian skripsi ini. Selama ini, penulis berusaha dan berjuang melawan kejenuhan, kebingungan serta kemalasan yang ada dalam diri penulis. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah memberikan motivasi, dukungan dan bantuan baik secara moril maupun materiil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pihak-pihak yang telah membantu tersebut antara lain:

1. Bapak Drs. Hg. Suseno TW, M.S., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
2. Bapak Drs. H. Herry Maridjo, M.Si. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Rama A. Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. V. Supriyanto, S.U. sebagai Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Ir. Linda Maruta, M.B.A. selaku Manager Operasional pada Perusahaan Sarung Tangan Golf PT Budi Manunggal Yogyakarta yang telah memberikan izin dan kesempatan penelitian dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan keterangan-keterangan selama penulis melakukan penelitian.

6. Seluruh karyawan bagian melipat yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang penulis berikan.
7. Bapak Syamsu, selaku staf bagian personalia yang telah meluangkan waktu untuk memberikan keterangan-keterangan yang penulis butuhkan selama penelitian.
8. Bapak, ibu dan kakak-kakak penulis yang telah memberikan bantuan, perhatian dan dorongan serta kehangatan sebuah keluarga yang telah menyemangati penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Angkatan 1996 Elis, Susan, Eli, Diana, Thomas dkk. sebagai mitra yang bersama-sama mengalami proses studi di Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma dan dorongan yang diberikan hingga akhirnya penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Yogyakarta, 20 Januari 2002

Penulis

## DAFTAR ISI



	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACK .....	ix
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	3
D. Hipotesis Penelitian .....	4
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Manfaat Penelitian .....	5
G. Sistematika Penulisan .....	5
BAB II. LANDASAN TEORI .....	7

A. Motivasi .....	7
1. Pengertian Motivasi .....	7
2. Pentingnya Motivasi .....	8
3. Jenis-jenis Motivasi.....	9
4. Faktor-faktor Penggerak Motivasi .....	10
5. Teori-teori Motivasi .....	13
B. Masa Kerja .....	18
C. Produktivitas Kerja .....	19
1. Pengertian Produktivitas .....	19
2. Pentingnya Produktivitas .....	20
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas .....	20
BAB III. METODE PENELITIAN .....	24
A. Jenis Penelitian .....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	24
D. Variabel Penelitian .....	25
E. Definisi Operasional .....	25
F. Teknik Pengumpulan Data .....	27
G. Data yang dicari .....	28
H. Populasi .....	28
I. Teknik Pengukuran Variabel .....	28
J. Analisis Data .....	29
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....	34
A. Latar Belakang Perusahaan .....	34

B. Lokasi Perusahaan .....	35
C. Organisasi Perusahaan .....	36
D. Personalia .....	41
E. Produksi .....	44
F. Pemasaran .....	48
BAB V. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN .....	50
A. Deskripsi Data .....	50
B. Pengujian Hipotesis .....	54
C. Pembahasan .....	60
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....	63
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64
C. Keterbatasan Penelitian .....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	67
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Nilai Motivasi Kerja .....	51
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Masa Kerja .....	52
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja .....	53



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Denah Lokasi PT Budi Manunggal .....	36
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Budi Manunggal .....	40
Gambar 5.1 Daerah Penolakan $H_0$ mengenai Hipotesis Pertama .....	56
Gambar 5.2 Daerah Penerimaan $H_0$ mengenai Hipotesis Kedua .....	58
Gambar 5.3 Daerah Penolakan $H_0$ mengenai Hipotesis Ketiga .....	60

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan mempunyai berbagai macam tujuan yang ingin dicapai. Di antara tujuan-tujuan tersebut adalah memperoleh dan meningkatkan laba, memenuhi kesejahteraan karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan, memenuhi kebutuhan konsumen, menjaga stabilitas perusahaan serta mengembangkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut yang di antaranya adalah memperoleh dan meningkatkan laba serta mengembangkan perusahaan, maka diperlukan tingkat produktivitas yang tinggi dari perusahaan. Produktivitas perusahaan yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang paling mendasar bagi kinerja suatu perusahaan, karena manusia adalah sumber daya terpenting di samping sumber daya lainnya seperti bahan mentah, modal, mesin dan teknologi. Tenaga kerja merupakan *asset* penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi karena tanpa mereka kelancaran proses produksi dan peningkatan produktivitas tidak akan tercapai dengan baik.

Secara umum produktivitas tenaga kerja menunjukkan kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya, berarti semakin hemat waktu dan biaya yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan suatu satuan produk tertentu sesuai dengan standar dan kualitas yang ditentukan perusahaan. Untuk itu diperlukan motivasi yang tinggi dari para karyawan, karena tanpa motivasi

kerja peningkatan produktivitas seperti yang diharapkan perusahaan sulit tercapai. Minat dan dorongan untuk dapat bekerja dengan baik yang berasal dari diri para karyawan itulah yang dimaksud dengan motivasi. Di samping itu manajer harus dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan para karyawan dengan cara mengamati perilaku mereka dan kemudian memilih cara apa yang dapat digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan perusahaan agar terjadi keselarasan antara tujuan karyawan dan organisasi.

Selain motivasi kerja, lamanya masa kerja karyawan juga dapat menentukan tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan. Penulis beranggapan bahwa semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan, maka tingkat produktivitasnya pun akan semakin tinggi, karena karyawan tersebut sudah terbiasa melakukan pekerjaannya setiap hari dan tingkat kesulitan yang dulu ia rasakan waktu pertama kali bekerja semakin lama semakin berkurang.

Motivasi dan masa kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga meningkatkan jumlah dan kualitas produk, agar dengan demikian dapat menghemat waktu dan biaya produksi seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud membuat penelitian sebagai bahan skripsi dengan judul **“Analisis Hubungan antara Motivasi dan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Studi kasus pada PT Budi Manunggal di Yogyakarta”**.

## **B. Batasan Masalah**

Produktivitas tenaga kerja itu dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain motivasi, disiplin kerja, keterampilan, latihan, teknologi, manajemen, lingkungan kerja, penghasilan, pendidikan, etika kerja, kesempatan berprestasi, jaminan sosial, sarana produksi, gizi dan kesehatan serta masa kerja. Namun dalam penelitian ini, penulis membatasi diri hanya akan membahas dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu motivasi eksternal dan internal serta faktor lain yakni masa kerja.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan?

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan sementara terhadap permasalahan yang ada dan masih harus diuji lebih lanjut berdasarkan hasil penelitian. Dengan asumsi faktor-faktor yang berpengaruh dianggap tetap (*ceteris paribus*), maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penulisan skripsi ini mempunyai tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini, yakni:

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan, khususnya bagi manajer perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat menghasilkan produktivitas sesuai keinginan perusahaan.

### 2. Bagi Universitas Sanata Dharma

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan bacaan dan wawasan bagi sesama mahasiswa, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

### 3. Bagi Penulis

Penulis berharap mendapatkan pengalaman nyata di lapangan dan hasil penelitian ini sebagai perwujudan aplikasi ilmu yang telah penulis dapatkan selama ini di bangku kuliah.

## **G. Sistematika Penulisan**

Penulis menyusun skripsi ini ke dalam enam bab, yakni Pendahuluan, Landasan Teori, Metode Penelitian, Gambaran umum Perusahaan, Analisis Data dan Pembahasan, Kesimpulan dan Saran dari penelitian ini.

Bab I merupakan Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, hipotesis penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Latar belakang masalah menguraikan alasan-alasan mengenai kepentingan dilakukannya penelitian terhadap permasalahan yang ada.

Batasan masalah hanya mencakup variabel-variabel tertentu saja yang akan dibahas dan diteliti. Beberapa permasalahan yang akan dibahas disajikan dalam rumusan masalah. Tujuan penelitian mencakup beberapa tujuan dilakukannya penelitian skripsi ini. Manfaat bagi beberapa pihak dari penelitian ini disajikan dalam manfaat penelitian, sedangkan sistematika penulisan mencakup uraian singkat dari bab demi bab.

Bab II merupakan Landasan Teori yang menguraikan konsep dan teori yang digunakan untuk mendukung permasalahan yang akan diteliti.

Bab III merupakan Metode Penelitian yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan metode atau cara yang digunakan untuk menjawab atau menyelesaikan masalah penelitian.

Bab IV merupakan Gambaran Umum Perusahaan yang mencakup sejarah berdirinya perusahaan, lokasi perusahaan serta struktur organisasi.

Bab V merupakan Analisis Data yang menguraikan dan menjelaskan perolehan data yang sudah dianalisis dengan menggunakan metode statistik dan merumuskan hasil analisis yang akan menjadi dasar penarikan kesimpulan.

Bab VI merupakan Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan berisi rangkuman hasil penelitian dan pembahasan serta jawaban dari permasalahan yang ada dan jawaban terhadap hipotesis. Berdasarkan kesimpulan tersebut akan dikemukakan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Motivasi

#### I. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin, yaitu kata kerja *movere* dan kata benda *motivum* yang berarti dorongan atau sesuatu yang menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Berikut ini beberapa definisi motivasi tersebut.

Menurut Wursanto (1989: 131):

Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.

Sedangkan menurut Pandji Anoraga (1990: 77):

Motivasi adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut.

Selain itu, menurut Bernard Berelson dan Gary A Steiner (dalam Bedjo Siswanto, 1987: 243):

Motivasi sebagai "*all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives and the like*" atau dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dan menurut Wahjosumidjo (1985: 177):

Motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau keinginan dan kemauan yang timbul karena adanya kebutuhan dari dalam diri manusia, dalam hal ini karyawan, yang menggerakkan karyawan untuk berperilaku atau melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi jelas bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang didorong adanya kebutuhan. Dan kebutuhan yang ada pada diri seseorang mendorong seseorang berperilaku. Dan sikap perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yakni terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau berbuat sesuatu.

## 2. Pentingnya Motivasi

Motivasi kerja yang sangat tinggi dari tiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mau bekerja keras karena bagi mereka pekerjaan bukan hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga merupakan kesempatan untuk berbakti melalui sesuatu yang berharga bagi orang lain. Oleh karena itu, motivasi sangat penting untuk mendorong seseorang bekerja dengan penuh semangat dan berkualitas.

Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer mendelegasikan tugas atau pekerjaannya kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Hasibuan, 1990: 156).

### 3. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua macam (Wahjosumidjo, 1985: 174):

#### a. Motivasi eksternal/ekstrinsik

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor dari luar diri seseorang atau mendapat rangsangan/stimulus dari luar. Motivasi eksternal tenaga kerja dapat ditingkatkan dengan cara menangani faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap motivasi, seperti gaya kepemimpinan, corak hubungan dengan atasan, rekan, bawahan, kondisi kerja, kebijakan dan aturan-aturan perusahaan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

#### b. Motivasi internal/intrinsik

Motivasi internal adalah motivasi yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor dari dalam diri seseorang. Motivasi internal dapat ditingkatkan dengan mengusahakan pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*) bagi tenaga kerja yang bersangkutan. *Job Enrichment* intinya ialah mengubah pandangan/persepsi tenaga kerja terhadap pekerjaannya sehingga ia melihatnya sebagai pekerjaan yang selain menarik, juga menantang, memberikan peluang mengembangkan kemampuannya dan memberikan tanggung jawab yang sebanding baginya.

#### 4. Faktor-faktor Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja ditentukan oleh motivator (penggerak dalam motivasi) sehingga motivasi mempengaruhi perilaku individu yang bersangkutan. Ada dua penggerak motivasi, antara lain:

##### a. Faktor-faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor ekstrinsik/eksternal adalah faktor-faktor pendorong motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor ini meliputi:

##### 1). Uang

Uang merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, pakaian, istirahat dan lain sebagainya.

##### 2). Jaminan Pekerjaan

Para karyawan biasanya takut terancam PHK. Keinginan akan adanya jaminan pekerjaan ini biasanya muncul karena ancaman perubahan teknologi.

##### 3). Penghargaan

Penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berprestasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, baik berupa bonus atau penghargaan lainnya.

##### 4). Kondisi kerja

Karyawan lebih tenang dalam bekerja bila kondisi kerjanya aman dan nyaman serta tersedianya fasilitas kerja yang baik seperti mesin, meja, telepon dan lain-lain termasuk tempat ibadah, toilet dan kafeteria.

5). Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah hubungan antar karyawan dan dengan atasan. Hubungan yang terjaga baik akan menumbuhkan rasa senang dalam bekerja termasuk terjalannya komunikasi yang baik.

6). Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau cara memimpin dari seorang atasan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7). Persaingan

Adanya persaingan yang sehat antar karyawan di dalam perusahaan, membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berkualitas.

b. Faktor-faktor Intrinsik

Faktor-faktor intrinsik/internal adalah faktor-faktor pendorong motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor-faktor ini meliputi:

1). Keinginan

Setiap orang mempunyai kebutuhan dan keinginan yang bermacam-macam. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja lebih baik.

2). Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan mempengaruhi sikap dan pandangan seseorang terhadap pekerjaan dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya.

### 3). Pengalaman masa lampau

Pengalaman masa lampau mengajarkan seseorang bagaimana perilaku yang semestinya harus dijalankan di masa yang akan datang.

### 4). Keterlibatan atau partisipasi

Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan menyebabkan karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

### 5). Tantangan

Adanya tantangan dalam pekerjaan membuat orang lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan karena orang akan lebih puas jika berhasil menyelesaikannya dengan baik.

### 6). Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat merupakan motivator kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat/bergairah karena merasa diri berkembang itu menyenangkan.

### 7). Sikap dan Kepribadian

Kepribadian seseorang itu berbeda-beda. Sikap positif seseorang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat mendorong timbulnya motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya sikap negatif seseorang terhadap pekerjaannya membuat dia malas bekerja.

## 5. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi diklasifikasikan menjadi:

### a. Teori isi atau kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab perilaku atau memusatkan pada 'apa-nya' dari motivasi yang termasuk dalam teori ini ialah:

#### 1). Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Maslow memandang kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, yang berawal dari kebutuhan paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya dan menyimpulkan bahwa bila seperangkat kebutuhan itu telah terpenuhi, maka kebutuhan itu tidak lagi berfungsi sebagai motivator. Tetapi meskipun telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku dan tidak hilang hanya intensitasnya lebih kecil. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tersusun menurut tingkatan yang paling rendah yaitu (Koontz, O'Donnel dan Weihrich, 1986: 119):

#### a). Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan pokok manusia untuk mempertahankan hidupnya seperti makanan, minuman, tempat tinggal, tidur dan kebutuhan biologis yang lain.

#### b). Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman, yakni kebutuhan terbebas dari bahaya fisik dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan, harta benda termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan.

c). **Kebutuhan afiliasi dan akseptansi (Kebutuhan Sosial)**

Manusia adalah makhluk sosial, maka mereka membutuhkan pergaulan dengan orang lain dan ingin diterima sebagai bagian dari yang lain sebagai anggota kelompok sosial.

d). **Kebutuhan penghargaan**

Menurut Maslow, bila orang mulai memenuhi kebutuhan mereka untuk bergaul, mereka cenderung ingin merasa berharga dan dihargai orang lain. Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kuasa, harga diri, *prestise* (kebutuhan ingin dihormati orang lain), status dan keyakinan atau kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

e). **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan ini paling tinggi tingkatannya, yakni kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang didambakan.

2). **Teori motivasi dua faktor (Teori Motivasi Higienis dari Frederick Herzberg).**

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang di dalam organisasi, yaitu:

a). **Faktor-faktor pemeliharaan**

Faktor-faktor pemeliharaan disebut juga faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*) yang meliputi balas jasa, kondisi kerja, tunjangan, jaminan kerja, dan hubungan antar individu.

b). Faktor motivasi

Faktor motivasi disebut juga faktor penyebab kepuasan kerja (*satisfier*) yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri.

3). Teori prestasi dari David McClelland

Ada tiga kebutuhan dasar individu yang sangat penting dalam menyelidiki motivasi para pekerja.

a). Kebutuhan akan prestasi (*Need of Achievement = nAch*)

Meliputi dorongan seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b). Kebutuhan akan afiliasi (*Need of Affiliation = nAff*)

Meliputi dorongan untuk menjalin persahabatan atau hubungan interpersonal dengan karyawan lain, termasuk perasaan ingin diterima dan dihormati orang lain di tempat kerja.

c). Kebutuhan akan kekuasaan (*Need of Power = nPow*)

Meliputi keinginan untuk berkuasa dan mempengaruhi orang lain sesuai kehendaknya, termasuk persaingan dalam jabatan.



4). Teori kebutuhan *Existence, Relatedness, Growth (ERG)* dari C. Alderfer.

Alderfer menemukan tiga kebutuhan pokok manusia (Koontz, O'Donnell dan Wehrich, 1986: 120-121) yakni:

a). Kebutuhan keberadaan (*existence needs*).

Kebutuhan keberadaan mencakup seluruh bentuk hasrat material dan fisiologis dengan segala variasinya seperti makanan, minuman, gaji dan kondisi kerja.

b). Kebutuhan berhubungan (*relatedness needs*).

Kebutuhan berhubungan mencakup kebutuhan untuk menjalin hubungan dan berbagi pikiran serta perasaan dengan orang lain.

c). Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*).

Kebutuhan pertumbuhan mencakup kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh kreatif dan produktif terhadap diri sendiri dan lingkungan, mengembangkan kemampuan dan kapasitas yang dirasakan paling penting oleh individu yang bersangkutan.

5). Teori X dan Y dari Douglas McGregor

Douglas mengidentifikasi perilaku manusia ke dalam dua tipe, yaitu Teori X dan Teori Y.

a). Teori X

Teori X mengasumsikan bahwa semua pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja, malas, tidak suka atau menghindari tanggung jawab dan karena itu harus dipaksa untuk berbuat sesuatu. Dalam memotivasi karyawan harus

dilakukan dengan pengawasan ketat, dipaksa dan diarahkan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi negatif, berupa hukuman dan sanksi.

b). Teori Y

Teori Y mengasumsikan bahwa semua manusia itu pada dasarnya senang bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan suka melatih keterampilan diri. Untuk memotivasi karyawan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan dan kerjasama. Jenis motivasinya adalah motivasi positif, berupa pujian, imbalan (insentif) yakni uang dan lain sebagainya.

b. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)

Teori ini berkenaan dengan bagaimana perilaku timbul dan dijalankan. Yang termasuk dalam teori ini yakni (Handoko, 1993: 263):

1). Teori pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor H. Vroom

Konsep dari teori ini adalah bahwa seseorang dimotivasi untuk bekerja bila mereka, (a) mengharapkan usaha-usaha yang ditingkatkan akan mengarah pada balas jasa tertentu, dan (b) menilai balas jasa tersebut sebagai hasil dari usaha mereka.

2). Teori keadilan

Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan selalu membandingkan antara, "masukan" yang mereka berikan pada pekerjaannya dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha dengan "hasil", berupa uang dan penghargaan yang mereka terima, seperti juga mereka membandingkan balas jasa yang diterima karyawan lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama.

3). Teori Porter-Lawler dari Lyman W. Porter dan Edward E. Lawler

Teori ini adalah teori pengharapan dari motivasi dengan versi orientasi masa mendatang, dan juga menekankanantisipasi tanggapan atau hasil. Atas dasar probabilitas usaha-pengharapan yang dirasakan berdasarkan usaha yang dijalankan, prestasi yang dicapai, penghargaan yang diterima, kepuasan yang terjadi, akan mengarah pada usaha di masa mendatang.

4). Teori pembentukan perilaku dari B.F Skinner

Teori pembentukan perilaku didasarkan atas hukum pengaruh (*law of effect*) yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang atau dihindari. Dengan demikian perilaku individu di masa mendatang dapat diperkirakan atau dipelajari dari pengalaman di masa lalu.

## **B. Masa Kerja**

Masa kerja dalam perusahaan dipandang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan karena dengan masa kerja yang lebih lama karyawan akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masa kerja adalah lamanya karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Masa kerja berhubungan dengan waktu kerja seseorang, yaitu segi kuantitas seseorang di dalam menjalani pekerjaannya (Tulus, 1992: 113). Karyawan yang masa kerjanya relatif lama dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja sehingga efisiensi dan efektivitas kerjanya dapat

tercapai dan produktivitasnya meningkat. Ada kemungkinan kalau orang semakin lama bekerja, ia akan semakin dapat menguasai pekerjaannya dan dapat mengatasi berbagai macam kesulitan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang masa kerjanya lama banyak memberikan kecenderungan adanya produktivitas kerja yang relatif tinggi.

### C. Produktivitas Kerja

#### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja tenaga kerja menunjukkan kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jikalau ia mampu menghasilkan *output* atau produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar dan kualitas yang ditentukan perusahaan dalam satuan waktu yang lebih singkat dibandingkan tenaga kerja lain (Ravianto, 1985: 11).

Menurut Payaman J Simanjuntak (1985: 30):

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya atau faktor produksi (masukan) yang digunakan persatu-satuan waktu.

Selain itu menurut K.L. Brookfield (1992: 123):

Produktivitas adalah hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan (*input*) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (*output*) terhadap masukan.

Sedangkan menurut Piagam Oslo Tahun 1984 (dalam Ravianto, 1985: 85):

Produktivitas adalah suatu konsep universal yang bertujuan menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber daya yang makin terbatas.

## 2. Pentingnya Produktivitas

Kelancaran proses produksi suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi, strategi pemasaran yang tepat dan dana yang mencukupi, namun juga produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu produktivitas tenaga kerja perlu ditingkatkan agar proses produksi menjadi efektif dan efisien. Dengan peningkatan produktivitas diharapkan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

## 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut (Anoraga dan Suyati, 1995: 71):

### a. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik karena wawasan dan pengetahuannya mengenai pekerjaan lebih baik.

### b. Motivasi kerja

Manajer harus memotivasi setiap karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan diharapkan dapat mencapai produktivitas maksimal dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja menggambarkan sikap positif terhadap nilai, norma dan aturan yang ada di dalam perusahaan yang diekspresikan ke dalam perilaku kerja, seperti tepat waktu, teliti (cermat), sabar dan tekun.

d. Bakat dan keterampilan

Bakat adalah kemampuan dasar yang menentukan seberapa jauh kesuksesan individu untuk memperoleh keahlian dan pengetahuan tertentu, bila individu itu diberi latihan. Di dalam perusahaan, bakat yang sesuai dengan pekerjaan sangat dibutuhkan demi kelancaran proses produksi. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus, latihan dan lain-lain.

e. Etika kerja

Etika kerja merupakan perwujudan watak dan nilai seseorang yang diungkapkan dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

f. Gizi dan kesehatan

Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

g. Tingkat penghasilan

Dengan penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi karyawan, akan memberikan semangat kerja bagi tiap karyawan untuk memacu prestasi mereka sehingga produktivitas kerja tercapai.

h. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja di sini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Karyawan

sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan sehingga mengganggu kerja.

i. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

j. Teknologi

Penggunaan teknologi modern yang relevan dengan pekerjaan dapat mempercepat proses produksi, sehingga produktivitas meningkat.

k. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam setiap proses produksi.

l. Manajemen

Dengan manajemen yang baik, karyawan akan terorganisasi dengan baik sehingga produktivitas meningkat.

m. Kesempatan berprestasi

Setiap karyawan dapat mengembangkan potensi dirinya dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

n. Latihan kerja

Untuk mencapai produktivitas tinggi diperlukan latihan kerja agar pelaksanaan tugas lebih efektif dan efisien.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan kontinuitas perusahaan yaitu masa kerja. Masa kerja adalah lama waktu yang

dibutuhkan seorang karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan, semakin loyal terhadap atasan sehingga produktivitas meningkat.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini berupa studi kasus, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil lokasi yang telah ditentukan sebagai subjek penelitian. Dengan demikian kesimpulan yang ditarik hanya berlaku pada subjek yang diteliti saja.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu, penulis mengambil lokasi dan waktu penelitian sebagai berikut:

##### 1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT Budi Manunggal, yang beralamat di Jalan Peleman No. 17, Rejowinangun, Yogyakarta 55171.

##### 2. Waktu Penelitian

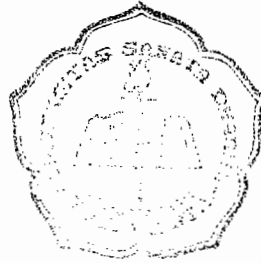
Penulis mengadakan penelitian ini pada bulan Juli-Agustus 2001.

#### **C. Subjek dan Objek Penelitian**

Penulis mengambil subjek dan objek penelitian sebagai berikut:

##### 1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang-orang yang menjadi responden penelitian, yakni karyawan bagian produksi di PT Budi Manunggal, tepatnya karyawan di bagian melipat.



## 2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang akan diteliti, yakni motivasi kerja, masa kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal di bagian melipat.

### D. Variabel Penelitian

Variabel adalah gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati (Sugiyono, 2000: 2). Dalam penelitian ini terdapat dua kelompok variabel, yakni variabel bebas dan variabel terikat.

#### a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan masa kerja.

#### b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

### E. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

#### a. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan (keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktunya

untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

b. Masa kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja di suatu perusahaan, dihitung dalam satuan waktu tertentu.

c. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan per-satuan waktu atau perbandingan antara *output* yang dihasilkan dengan *input* (sumber daya yang digunakan).

Secara umum produktivitas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (Output)}}{\text{Masukan (Input)}} \text{ dalam satuan waktu tertentu.}$$

*Output* : jumlah produk (barang atau jasa) yang dihasilkan karyawan melalui proses produksi.

*Input* : sumber daya atau faktor-faktor produksi (bahan, tenaga, waktu dan peralatan) yang digunakan dalam proses produksi.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara memperoleh data untuk mengungkap variabel yang akan diteliti. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode, yakni angket, meneliti dokumen, wawancara dan observasi.

### **1. Angket/Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan memberikan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden atau karyawan yang menjadi subjek penelitian.

### **2. Meneliti dokumen**

Meneliti dokumen merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyalin data yang relevan dengan penelitian, dan kemudian digunakan sebagai bahan pengolahan data.

### **3. Wawancara**

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan yang dijawab secara langsung oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

### **4. Observasi**

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap subjek yang diteliti.

### **G. Data yang dicari**

Penulis berusaha mencari data yang relevan dengan judul dan topik penelitian. Data tersebut antara lain:

1. Data tentang produktivitas kerja karyawan di bagian produksi (melipat).
2. Data tentang masa kerja karyawan di bagian produksi (melipat).
3. Jumlah karyawan seluruhnya dan karyawan di bagian produksi (melipat).

### **H. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2000: 55). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi (melipat) yang terdiri dari 48 orang.

### **I. Teknik Pengukuran Variabel**

Penjelasan mengenai pengukuran variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini akan dijelaskan seperti di bawah ini:

#### **1. Motivasi Kerja**

Untuk mengukur motivasi kerja karyawan, penulis menggunakan Skala Likert agar dapat menentukan skor dalam pengukuran motivasi kerja melalui kuesioner (Lampiran 1 dan 6). Teknik pengukurannya dinyatakan dalam bentuk skor yaitu dengan memberi skor pada setiap jawaban dengan angka 1 sampai 4. Jumlah seluruh item pertanyaan sebanyak 25 butir. Jadi nilai maksimal yang dapat

diperoleh responden adalah 100, sedangkan nilai minimal yang dapat diperoleh adalah 25. Pengukuran tersebut yakni:

- a. Jawaban "Selalu" diberi skor 4
- b. Jawaban "Sering" diberi skor 3
- c. Jawaban "Kadang-kadang" diberi skor 2
- d. Jawaban "Tidak Pernah" diberi skor 1

## 2. Masa Kerja

Penulis mengukur masa kerja berdasarkan lamanya waktu kerja karyawan di dalam perusahaan. Lamanya masa kerja dinyatakan dalam satuan bulan (Lampiran 5).

## 3. Produktivitas Kerja

Penulis mengukur tingkat produktivitas kerja dengan cara menghitung jumlah *output* yang dihasilkan masing-masing karyawan selama 1 bulan dibagi dengan banyaknya hari kerja karyawan yang bersangkutan (Lampiran 7).

## J. Analisis Data

Untuk menganalisis hubungan yang memiliki lebih dari dua variabel, dapat digunakan teknik analisis korelasi berganda. Dalam hipotesis pertama dan kedua dari penelitian ini yang hanya meneliti hubungan dua variabel antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dan hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan dapat digunakan analisis korelasi *Product Moment*, sedangkan dalam hipotesis ketiga dapat digunakan analisis korelasi berganda.

## 1. Korelasi *Product Moment*

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dan hipotesis kedua yang menyatakan ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

### a. Menghitung koefisien korelasi *Product Moment*

$$r_{x_1y} = \frac{n \sum x_1 y - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

keterangan:

$r_{x_1y}$  = koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan;

$x_1$  = motivasi kerja karyawan;

$y$  = produktivitas kerja karyawan;

$n$  = jumlah sampel.

### b. Uji keberartian korelasi *Product Moment*

Untuk menguji apakah tes koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan memang benar-benar ada, maka dilakukan tes hipotesis dengan langkah:

#### 1). Uji Hipotesis

$H_0 = r = 0$ ; tidak ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

$H_1 = r \neq 0$ ; ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2). Diambil taraf signifikansi 5 %; ini berarti kesalahan dari analisis ini hanya sekitar 5 % saja, dengan derajat kebebasan (d.k.) =  $n - 2$ .

3). Uji-t:

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

4). Kriteria keputusan

$H_0$  diterima bila:  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ .

$H_0$  ditolak bila:  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ .

## 2. Korelasi Berganda

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan, maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung koefisien korelasi berganda

$$R_{Y(1,2)} = \sqrt{\frac{r^2y_1 + r^2y_2 - 2r_{y_1}r_{y_2}r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

keterangan:

$R_{Y(1,2)}$  = koefisien korelasi antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan;

$r_{y_1}$  atau  $r_{x_1y}$  = koefisien korelasi antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan;

$r_{y_2}$  atau  $r_{x_2y}$  = koefisien korelasi antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan;

$r_{12}$  atau  $r_{x_1x_2}$  = koefisien korelasi antara motivasi dan masa kerja.



b. Uji keberartian korelasi berganda

Untuk menguji apakah tes korelasi berganda antara motivasi dan masa kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan benar-benar ada, maka dilakukan tes hipotesis dengan langkah-langkah:

1). Uji hipotesis

$H_0 = r = 0$ ; tidak ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan.

$H_1 = r \neq 0$ ; ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan.

2). Diambil taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 %; berarti diharapkan kesalahan dari analisis hanya sekitar 5 % saja.

3). Statistik Uji F:

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

keterangan:

$R$  = koefisien korelasi berganda;

$k$  = banyaknya faktor yang mempengaruhi;

$n$  = jumlah sampel.

4). Hasil uji F dibandingkan dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (d.k.) dengan d.k. pembilang  $k$ , dan d.k. penyebut  $n - k - 1$ .

5). Kriteria keputusan

$H_0$  diterima bila  $F$  hitung  $\leq F$  tabel; tidak ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan.

$H_0$  ditolak bila  $F$  hitung  $> F$  tabel; ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan.

## BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT Budi Manunggal merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri sarung tangan *golf* dari kulit (*Golf Glove Leather*). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1975 di bawah pimpinan Bapak R. Suratno. Setelah itu, pada tahun 1982 dipimpin oleh Ibu R. Purwaningsih. Pada mulanya perusahaan ini berdiri atas inisiatif beberapa orang, termasuk ahli kulit dari Jepang, yang mengadakan penelitian tentang industri kulit di Indonesia. Inisiatif tersebut ingin memanfaatkan kulit yang tidak layak ekspor dari PT Budi Makmur Jaya Murni. PT Budi Manunggal merupakan anak perusahaan dari PT Budi Makmur Jaya Murni. Pada tahun 1984 perusahaan yang merupakan suatu badan hukum ini telah mendapatkan pengesahan dari Departemen Kehakiman RI dengan SK No. C2-6486 HT.01.01 Tahun 1984 dan sebagai persyaratan lain, perusahaan ini juga mempunyai ijin usaha dari:

1. Dinas Perekonomian dan Perindustrian No.503-S.808/125K/1984.
2. Departemen Perdagangan SIUP No. 28/12-05/PB/VII/1990.
3. Departemen Perdagangan STDP No. 12051300015/25, Th 1985.

Perusahaan ini didirikan dengan tujuan memenuhi permintaan sarung tangan *golf* dari kulit untuk pasar luar negeri dengan kata lain untuk tujuan ekspor. Sedangkan manfaat yang diperoleh perusahaan, pemerintah dan masyarakat setelah perusahaan ini berkembang ialah:

1. Memperoleh keuntungan atau laba yang layak bagi perusahaan guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

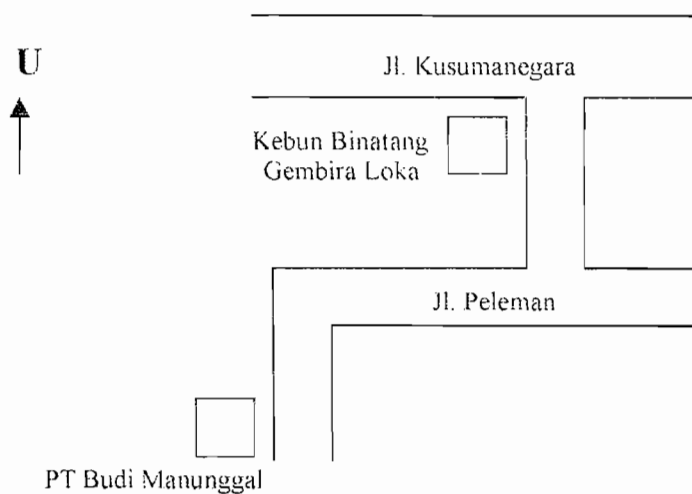
2. Dapat menampung tenaga kerja sehingga dapat mengatasi masalah pengangguran. Mulai dari 30 orang hingga sekarang mencapai 428 orang.
3. Membantu usaha Pemerintah dalam bidang penggalakan/peningkatan ekspor non-migas.
4. Membuka lapangan kerja masyarakat sekitar seperti menyediakan tempat indekos.

## **B. Lokasi Perusahaan**

Pada tahun 1975 saat perusahaan ini baru berdiri, belum mempunyai gedung sendiri dan kantornya masih menjadi satu dengan PT Budi Makmur Jaya Murni. Tetapi setelah tahun 1994 sudah memiliki gedung sendiri, yaitu di Jalan Peleman No.17, Rejowinangun, Yogyakarta 55171. Sampai saat ini lokasi tersebut masih tetap digunakan perusahaan dalam menjalankan usahanya sebagai produsen dan eksportir sarung tangan *golf* dari kulit. Pemilihan lokasi perusahaan harus dipertimbangkan secara seksama sebelum perusahaan itu didirikan. Pertimbangan-pertimbangan tersebut berhubungan dengan kebutuhan dan kelancaran proses produksi serta kemudahan yang diperoleh apabila memilih lokasi tersebut. Adapun kemudahan atau keuntungan yang diperoleh dari letak perusahaan ini antara lain:

1. Letaknya strategis, berada di daerah perkotaan dan dekat dengan *partner* usaha lainnya, sehingga proses dan kegiatan produksi lebih lancar.
2. Bahan baku utama yang mudah diperoleh, yakni dibeli dari PT Budi Makmur Jaya Murni, yang berlokasi di sebelah utara PT Budi Manunggal, sehingga menghemat biaya transportasi.

3. Tenaga kerja mudah didapat dari sekitar lokasi perusahaan, karena di sekitar perusahaan banyak penduduk dan memang sebagian besar tenaga kerjanya bertempat tinggal atau berasal dari desa-desa di sekitar perusahaan.
4. Jalur transportasi mudah, karena jalan menuju ke perusahaan strategis, sehingga transportasi untuk pengangkutan bahan baku dan pengiriman hasil produksi juga lancar.



Gambar 4.1  
Denah lokasi PT Budi Manunggal

### C. Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan nama organisasi yang dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Bentuk struktur organisasi PT Budi Manunggal ini adalah garis lurus di mana struktur organisasi ini mempunyai ciri yakni organisasinya masih kecil, jumlah

karyawan relatif sedikit dan saling kenal serta spesialisasi kerja masih belum tinggi. Di bawah ini akan diuraikan fungsi-fungsi dari masing-masing bagian yang terdapat pada struktur organisasi PT Budi Manunggal adalah sebagai berikut:

#### 1. Direktur

Direktur bertugas memimpin dan bertanggung jawab secara keseluruhan, baik dari segi operasional maupun non operasional seluruh kegiatan guna menunjang tujuan perusahaan.

#### 2. Staf

Staf bertugas membantu direktur dalam merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol operasi perusahaan sehingga kedisiplinan kerja dapat dilaksanakan.

#### 3. Manajer Produksi

Manajer Produksi bertugas melaksanakan kebijakan direktur dan kebijakan perusahaan di bidang produksi.

Manajer Produksi membawahi:

##### a. Bagian Personalia

Bagian Personalia bertugas membantu manajer produksi dalam merumuskan kebijakan personalia dan mengurus pengadaan, penempatan, peningkatan efisiensi, kesejahteraan serta menyelesaikan masalah-masalahnya.

##### b. Bagian *Control Center*

Bagian *Control Center* bertugas:

- Membantu manajer produksi dalam pengawasan proses produksi.
- Melakukan pengawasan kualitas serta seleksi.
- Melakukan pengawasan teknik.

Bagian *Control Center* membawahi:

1). Bagian Produksi

Bagian Produksi bertugas membantu manajer produksi dalam merencanakan produksi, penentuan distribusi tugas produksi dan pengendalian tiap tahap proses produksi.

2). Bagian Kualitas

Bagian Kualitas bertugas mengadakan pemilihan bahan baku yang tepat untuk proses produksi dan barang jadi (kualitas bahan dan kualitas jahit).

3). Bagian Seleksi

Bagian Seleksi bertugas mengadakan pemilihan produk-produk yang baik dan memenuhi standar (lulus uji).

4). Bagian Teknik

Bagian Teknik bertugas mengadakan pemeliharaan terhadap mesin-mesin yang akan digunakan.

4. Manajer Operasional

Manajer Operasional bertugas melaksanakan kebijakan direktur dan kebijakan perusahaan di bidang operasional.

Manajer Operasional membawahi:

a. Bagian Ekspor

Bagian ekspor bertugas:

- Menyiapkan dokumen perlengkapan barang-barang yang akan diekspor.
- Mencari informasi tentang ekspor barang.

b. *Bagian Order*

*Bagian Order* bertugas menerima pesanan-pesanan, mencocokkan dengan faktur dan dokumen-dokumen pemesan atau pengiriman lainnya serta menyerahkannya kepada bagian gudang yang bersangkutan dengan barang yang dipesannya.

c. *Bagian Gudang*

*Bagian Gudang* bertugas:

- Melakukan penyimpanan bahan baku, bahan jadi, bahan pembantu dan bahan lainnya dengan baik.
- Menjaga kondisi barang yang ada di gudang serta mengawasi keluar masuknya barang.
- Melakukan administrasi pergudangan dengan baik.

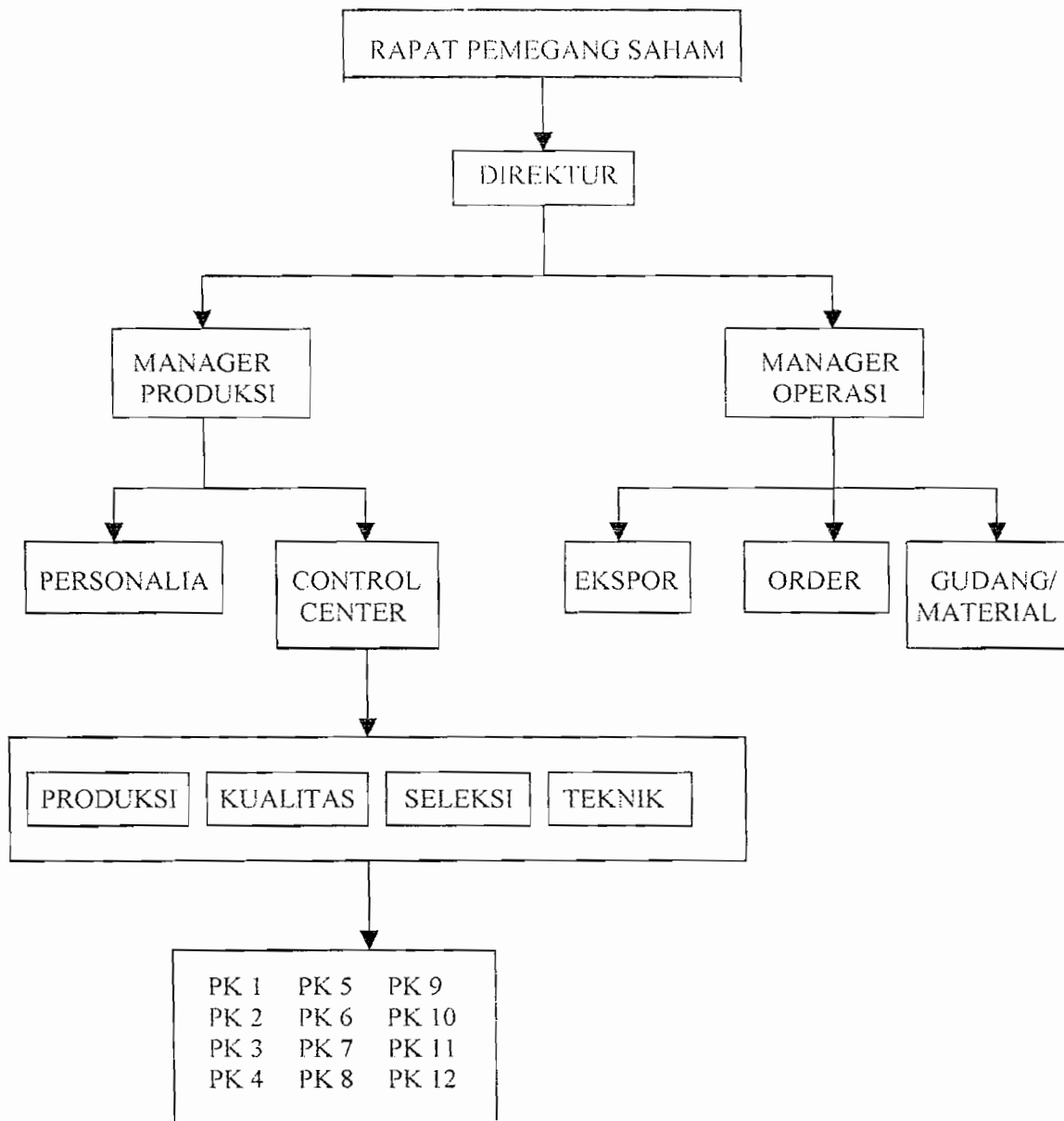
5. *Bagian Packing*

*Bagian Packing* bertugas:

- Melakukan pengepakan barang yang akan dikirim.
- Mengawasi kebenaran fisik barang yang akan dikirim.
- Menjaga keamanan dan kondisi barang yang akan dikirim.



Adapun struktur organisasi PT Budi Manunggal dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2  
Struktur Organisasi PT Budi Manunggal  
Sumber: Personalia PT Budi Manunggal, 1990

## D. Personalia

### 1. Jumlah Tenaga Kerja

PT Budi Manunggal mempunyai karyawan yang seluruhnya berjumlah 428 orang, yang terdiri dari:

- Direktur	1 orang	- Seleksi/ <i>Final</i>	9 orang
- Staf	3 orang	- <i>Designer</i>	2 orang
- Manajer Produksi	1 orang	- Teknik	5 orang
- Manajer Operasional	1 orang	- Produksi	312 orang
- Personalia	3 orang	- Kepala (PK)	12 orang
- Administrasi	8 orang	- <i>Packing</i>	11 orang
- <i>Control Center</i>	3 orang	- Gudang Material	12 orang
- Ekspor	5 orang	- Gudang Kulit	5 orang
- <i>Order</i>	5 orang	- Pemotongan kulit	15 orang
- Kualitas	7 orang	- Satpam dan umum	8 orang

### 2. Status Karyawan

Status karyawan di PT Budi Manunggal seluruhnya merupakan karyawan tetap.

### 3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan para karyawan di PT Budi Manunggal berbeda-beda mulai dari lulusan SD sampai Perguruan Tinggi. Para karyawan tersebut terbagi menjadi:

- Lulusan SD sebanyak 6 orang.
- Lulusan SLTP sebanyak 85 orang.
- Lulusan SLTA/ sederajat sebanyak 300 orang.

- Lulusan Perguruan Tinggi sebanyak 37 orang.

Sedangkan untuk bagian produksi, sebagian besar karyawannya berpendidikan SLTP hingga SLTA.

#### 4. Sistem Jam Kerja

PT Budi Manunggal menetapkan sistem kerja mulai hari Senin sampai dengan Sabtu. Adapun sistem jam kerjanya sebagai berikut:

Senin sampai Jumat: - Jam kerja mulai pukul 07.30 - 15.00 WIB.

- Jam istirahat pukul 12.00 - 12.30 WIB.

Untuk hari Sabtu: - Jam kerja mulai pukul 07.30 - 13.30 WIB.

Apabila perusahaan mendapat pesanan cukup banyak dan terpaksa diadakan jam kerja lembur antara jam 15.00 - 16.00 WIB.

#### 5. Sistem Penggajian Karyawan

Para karyawan mendapatkan gaji pokok setiap bulan ditambah uang beras (sebesar Rp. 2.600,00 per orang), premi prestasi dan premi hadir. Gaji karyawan di atas UMP (Upah Minimum Propinsi) untuk Daerah Istimewa Yogyakarta yakni berkisar antara Rp. 237.500,00 hingga Rp. 250.000,00. Premi prestasi didasarkan pada banyaknya hasil produksi (*output*) yang dihasilkan sesuai dengan jenis pekerjaannya, sedangkan premi hadir didasarkan pada berapa hari karyawan masuk kerja selama 1 bulan dan ditetapkan sebesar 10 % dari gaji pokok.

#### 6. Tunjangan Karyawan

Perusahaan memberikan beberapa tunjangan dan fasilitas antara lain:

- a. Tunjangan bulanan berupa gaji pokok, uang beras (sebesar Rp. 2.600,00), premi hadir, premi prestasi, makan siang, minum teh dan kacang hijau.

- b. Tunjangan tahunan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar gaji dalam 1 bulan, pakaian kerja, pakaian seragam, jas hujan dan rekreasi (dua tahun sekali).
- c. Seluruh pekerja sudah diikutsertakan dalam program Jamsostek yang meliputi tunjangan ari tua, kecelakaan kerja, kesehatan keluarga dan kematian.

d. Koperasi Karyawan

Didirikan pada tanggal 5 Mei 1984 dengan No. 1326/BH/XI/84. Terdapat kegiatan simpan pinjam serta pemberian bantuan berupa:

- Kesehatan 25 % dari harga resep obat
- Bingkisan Lebaran

e. Serikat Pekerja

Perusahaan telah mempunyai serikat pekerja yang tergabung dalam PUK.SPTSK (Persatuan Unit Kerja Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit).

7. Pengembangan Keterampilan.

Perusahaan ingin meningkatkan produktivitas karyawan baik kuantitas maupun kualitas dengan mengadakan kursus-kursus dan pelatihan sebagai berikut:

- a. Kursus ISO - 9000 ialah petunjuk kerja/panduan mutu mulai dari pemilihan bahan sampai selesai.
- b. Gugus Kendali Mutu merupakan suatu teknik pelatihan bagi karyawan yang bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan dari segi kuantitas dan kualitas dengan cara mengelompokkan karyawan menjadi kelompok kerja kecil.
- c. Mengikuti kursus peningkatan produktivitas yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja.

- d. Pendidikan HIP (Hubungan Industrial Pancasila) yang dirumuskan dalam Seminar Hubungan Industrial Pancasila tahun 1974 ialah hubungan antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang berdasarkan pada nilai manifestasi seluruh sila dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang dalam kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia (Saksono, 1988: 150).
- e. Komputerisasi yang diperuntukkan bagi karyawan bagian administrasi.

## **E. Produksi**

### **1. Hasil Produksi**

Hasil produksi PT Budi Manunggal ini merupakan produk ekspor yang menggunakan beberapa merk dagang yang sudah dikenal di dunia Internasional, antara lain: *Daiwa, Lynx, Power Bilt, Bel Air, Slazenger, Yonex, Maxfli* dan masih banyak lagi. Pencantuman label '*made in Indonesia*' merupakan suatu keharusan, sedangkan pencantuman merk itu sendiri tergantung dari permintaan pembeli, disamping itu untuk produk sarung tangan *golf* dari kulit produksi dari PT Budi Manunggal ini semuanya untuk tujuan ekspor, sehingga dengan demikian sudah dapat dipastikan bahwa dilihat dari sisi mutu, produk ini sudah memenuhi Standar Industri Indonesia (SII).

### **2. Bahan Baku**

Bahan baku merupakan hal terpenting dalam proses pembuatan suatu barang karena jika bahan baku yang digunakan berkualitas tidak baik, maka hasil produksinya tidak dapat memenuhi apa yang diharapkan perusahaan, bahkan cenderung terjadi pemborosan bahan baku. Untuk itu perusahaan selalu

melakukan proses sortasi kulit (penyeleksian/penyortiran kulit) sebelum akhirnya menggunakannya sebagai bahan baku sarung tangan *golf*. Bahan baku utama dari produk sarung tangan *golf* dari kulit ini adalah kulit domba (*cabretta*) dan dibeli dari PT Budi Makmur Jaya Murni. Selain itu juga dibutuhkan bahan baku lain yakni syntetic yang diimpor dari Korea. Sedangkan bahan pembantu lainnya sebagian masih merupakan bahan impor dan sebagian lagi diperoleh dari dalam negeri. Untuk memperoleh bahan pembantu, kita juga melibatkan industri-industri kecil sebagai pembuat stiker, sablon logo, *dozen box* dan lain sebagainya.

### 3. Proses Produksi

#### a. Proses Sortasi Kulit

Proses Sortasi Kulit merupakan suatu proses penyeleksian atau penyortiran kulit yang sudah diolah menjadi barang setengah jadi yang siap diproses lebih lanjut untuk mengetahui kualitas kulit tersebut. Sebagai bahan baku utama ialah kulit biri-biri atau domba yang diolah (*cabretta sheepleather*) yang dibeli dari PT Budi Makmur Jaya Murni. Kulit tersebut lalu disimpan di gudang bahan baku, namun sebelumnya dilakukan penyortiran terlebih dahulu terhadap kualitas kulitnya yakni untuk mengetahui kemungkinan terdapat lubang-lubang yang oleh penglihatan biasa tidak akan terlihat. Oleh karena itu digunakan alat pelubang kulit yang dilengkapi 4 buah lampu neon di dalamnya sebagai penerangan. Selanjutnya agar kulit tidak mudah terlipat sehingga menjadi kusut, maka dengan memakai alat perata kulit (semacam seterika) dimana kulit diletakkan pada bagian atasnya sehingga yang tadinya kusut akan menjadi lentur/lemas dan tentunya memudahkan dalam penyimpanan maupun pemakaiannya.

b. Proses Pemotongan

Kulit yang sudah selesai diseleksi, selanjutnya dipotong dengan menggunakan mesin potong besar yang dilengkapi dengan *peso omo* (alat pencetak yang terbuat dari besi) berbentuk pola jari-jari dan telapak tangan. Kemudian dengan memakai mesin timbul, dari potongan-potongan kulit yang lain akan dibubuhi semacam merk dagang di mana *peso omo* yang akan dipakai tersebut disesuaikan dengan design (huruf/symbol) serta ukuran seperti yang diinginkan oleh pemesan. Selain itu, dengan menggunakan mesin potong kecil akan dibuat *machi* (lipatan/jahitan di antara jari-jari tangan yang berfungsi sebagai penyambung).

c. Proses Persiapan dan Penjahitan

Potongan-potongan kulit tadi kemudian siap untuk dijahit. Dalam proses ini terbagi menjadi beberapa sub kegiatan yang meliputi pembuatan lubang-lubang angin pada potongan kulit pola jari-jari tangan dengan menggunakan mesin pelubang jari, pembuatan *velcro* (perekat pada pergelangan sarung tangan), pemasangan karet di seputar pergelangan tangan, penjahitan potongan kulit pola ibu jari dan jari tangan lainnya serta telapak tangan, pemasangan *machi*/lipatan, pemberian cara H yakni merapikan sarung tangan dengan memotong sisa jahitan yang ada, pembuatan lipatan agar mudah diseterika, pemasangan kancing, pemasangan pita hingga akhirnya akan berbentuk sarung tangan.

d. Proses Seleksi Awal

Kulit yang telah dijahit menjadi sarung tangan selanjutnya diseleksi untuk meneliti kemungkinan jahitannya lepas atau pola yang dijahit tidak sesuai sehingga bentuk sarung tangannya kurang bagus. Selain itu juga dilakukan

penyortiran ukuran sarung tangan yaitu RS untuk ukuran kecil, RL untuk ukuran sedang, RXL untuk ukuran besar dan RXXL untuk ukuran terbesar.

e. Proses Penyeterikaan

Sarung tangan yang sudah jadi dan lulus uji seleksi (sudah memenuhi standar kualitas produk) selanjutnya diseterika agar lebih rapi dan mudah dikemas.

f. Proses Seleksi Akhir

Proses ini sangat penting dilakukan untuk menghindari keadaan cacat barang yang berpengaruh terhadap kualitas sarung tangan. Maka diperlukan ketelitian yang tinggi dari para karyawan, sehingga mereka tidak dapat seenaknya dalam melakukan tugas tersebut.

g. Proses Pengemasan (*Packing*)

Sarung tangan yang telah melewati proses seleksi akhir selanjutnya dimasukkan dalam amplop. Masing-masing amplop berisi 1 sarung tangan yang kemudian dimasukkan dalam kardus kecil dan setiap kardus berisi 6 buah sarung tangan yang kemudian dikemas dalam kantong plastik.

h. Proses penjualan/pengiriman

Setelah pengemasan dilakukan, kemudian sarung tangan tersebut siap untuk dikirimkan ke alamat pemesan atau *buyer*. Proses pengirimannya bisa lewat perantara atau agen tetapi biasanya perusahaan mengirimkannya langsung kepada pemesan.



#### 4. Alat-alat dalam Proses Produksi

Alat-alat yang digunakan dalam pembuatan sarung tangan *golf* dari kulit ini adalah sebagai berikut:

No	Nama alat/mesin	Jumlah	Negara	Fungsi
1	Alat pelubang kulit	1	Lokal	Mengetahui kemungkinan terdapatnya lubang pada kulit.
2	Alat perata kulit	1	Lokal	Melenturkan/melemaskan kulit sehingga tidak kusut/mudah terlipat
3	Mesin Potong Besar	30	Korea/ Jepang	Memotong kulit menjadi pola jari tangan dan telapak tangan.
4	Mesin Potong kecil	23	Korea/ Jepang	Membuat <i>machi</i> /lipatan sebagai asesoris sarung tangan.
5	Mesin Tambal	1	Korea	Pembuatan logo/merk dagang (huruf/simbul)

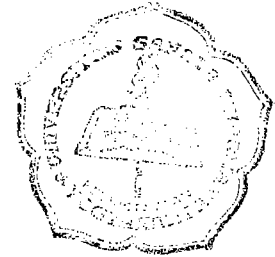
#### F. Pemasaran

Hasil produksi PT Budi Manunggal berupa sarung tangan *golf* dari kulit ini ditujukan khusus untuk pasar luar negeri atau diekspor. Negara yang menjadi tujuan ekspor sarung tangan *golf* ini sebagian besar diekspor untuk Amerika (65 %), Eropa (15 %), Jepang (5 %), Australia (5 %), dan Asia (10 %). Sedangkan sistem pemasaran yang digunakan adalah:

1. Korespondensi yaitu surat-menyurat melalui faximile atau email.

2. Mengunjungi konsumen di pameran-pameran sarung tangan *golf* di luar negeri yang diselenggarakan oleh produsen sarung tangan dari negara yang bersangkutan.

## BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN



Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka dalam bab ini akan disajikan analisa data. Untuk membuktikan apakah ada hubungan yang positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan dan untuk membuktikan apakah ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan dapat digunakan teknik koefisien korelasi *product moment*, sedangkan untuk membuktikan apakah ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja dapat digunakan teknik koefisien korelasi berganda. Setelah data tersebut dianalisis, selanjutnya akan dibahas masing-masing permasalahan yang ada.

### A. Deskripsi Data

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari PT Budi Manunggal mengenai motivasi kerja, masa kerja dan produktivitas kerja karyawan, berikut ini disajikan data sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Kerja

Untuk memperoleh gambaran tentang motivasi kerja, berikut ini disajikan tabel distribusi frekuensi tentang motivasi kerja karyawan di PT Budi Manunggal.

**Tabel. 5.1**  
**Distribusi Frekuensi Nilai Motivasi Kerja**

No	Nilai Motivasi	Tally	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	25 - 43	-	-	-
2	44 - 62	II	2	4,17 %
3	63 - 81	IIII IIII IIII IIII II	22	45,83 %
4	82 - 100	IIII IIII IIII IIII IIII	24	50 %
	Jumlah		48	100 %

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tidak ada karyawan yang mempunyai nilai motivasi kerja antara 25-43, karyawan yang mempunyai nilai motivasi kerja antara 44-62 ada 2 orang atau sebesar 4,17 %, karyawan yang mempunyai nilai motivasi kerja antara 63-81 ada 22 orang atau sebesar 45,83 %, sedangkan karyawan yang mempunyai nilai motivasi kerja antara 82-100 ada 24 orang atau sebesar 50 %. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa rentang nilai motivasi kerja yang paling banyak yakni antara 82-100.

## 2. Masa Kerja

Untuk memperoleh gambaran tentang masa kerja karyawan PT Budi Manunggal berikut ini tabel distribusi frekuensi tentang masa kerja.

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Frekuensi Masa Kerja**

No	Masa kerja (bulan)	Tally	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	35 - 87	IIII II	7	14,59 %
2	88 - 140	IIII IIII IIII IIII	19	39,58 %
3	141 - 193	IIII IIII III	13	27,08 %
4	194 - 246	IIII IIII	9	18,75 %
	Jumlah		48	100 %

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang mempunyai masa kerja antara 35-87 bulan ada 7 orang atau sebesar 14,59 %, karyawan yang mempunyai masa kerja antara 88-140 bulan ada 19 orang atau sebesar 39,58 %, karyawan yang mempunyai masa kerja antara 141-193 bulan ada 13 orang atau sebesar 27,08 %, sedangkan karyawan yang mempunyai masa kerja antara 194-246 bulan ada 9 orang atau sebesar 18,75 %. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rentang masa kerja yang paling banyak yakni antara 194-246 bulan.

### 3. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan dihitung berdasarkan jumlah sarung tangan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan pada bagian produksi khususnya melipat dibagi dengan banyaknya hari kerja selama 1 bulan.

Berdasarkan data yang diperoleh, berikut ini disajikan tabel distribusi frekuensi tentang produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal.

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja**

No	Produktivitas kerja/hari (Unit/hari)	Tally	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	70 - 89		17	35,42 %
2	90 - 109		18	37,50 %
3	110 - 129		6	12,50 %
4	130 - 149		7	14,58 %
	Jumlah		48	100 %

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas diketahui bahwa karyawan yang mempunyai produktivitas kerja antara 70-89 ada 17 orang atau sebesar 35,42 %, karyawan yang mempunyai produktivitas kerja antara 90-109 ada 18 orang atau sebesar 37,50 %, karyawan yang mempunyai produktivitas kerja antara 110-129 ada 6 orang atau sebesar 12,50 %, sedangkan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja antara 130-149 ada 7 orang atau sebesar 14,58 %. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rentang produktivitas kerja yang paling banyak yakni antara 90-109.

## B. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan deskripsi data yang telah disajikan, penulis akan menguji hipotesis yang ada.

### 1. Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan" digunakan teknik analisis koefisien korelasi *product moment*. Diketahui nilai  $r$  (lihat lampiran 2):

$$\begin{aligned}
 r_{x_1y} &= \frac{n \sum x_1y - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \\
 &= \frac{[(48)(407.978)] - [(3921)(4900)]}{\sqrt{(48)(324.217) - (3921)^2} \cdot \sqrt{(48)(517.650) - (4900)^2}} \\
 &= \frac{19.582.944 - 19.212.900}{\sqrt{(15.562.416 - 15.374.241)} \cdot \sqrt{(24.847.200 - 24.010.000)}} \\
 &= \frac{370.044}{\sqrt{188.175} \cdot \sqrt{837.200}} \\
 &= \frac{370.044}{(433,7914245)(914,9863387)} \\
 &= \frac{370.044}{396.913,2273} \\
 &= 0,93230453 \\
 &= 0,932
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai  $r$  sebesar 0,932, ini berarti bahwa nilai  $r$  mendekati angka 1 yang menunjukkan ada hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Setelah nilai  $r$  diketahui, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap koefisien korelasi untuk menguji apakah nilai  $r$  signifikan atau tidak. Untuk pengujian ini digunakan uji-t dengan tingkat signifikan 5 % dan derajat kebebasan (d.k.) =  $n - 2$ , kemudian dibandingkan dengan t-tabel.

Rumus uji-t:

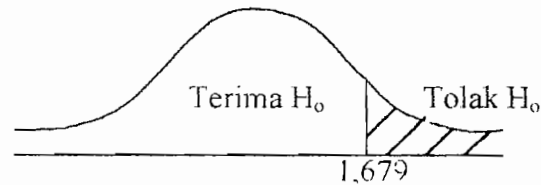
$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,932\sqrt{(48-2)}}{\sqrt{1-(0,932)^2}} \\
 &= \frac{(0,932)(6,782329983)}{\sqrt{1-0,868624}} \\
 &= \frac{6,321131544}{\sqrt{0,131376}} \\
 &= \frac{6,321131544}{0,362458273} \\
 &= 17,43961171 \\
 &= 17,44
 \end{aligned}$$

$H_0$  diterima bila:  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} (0,05; 48-2)$ .

$H_0$  ditolak bila:  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (0,05; 48-2)$ .

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena  $t\text{-hitung}$  ( $t = 17,44$ ) lebih besar dari  $t\text{-tabel}$  ( $t = 1,679$ ). Berarti ada hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dan hubungan tersebut signifikan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.1 Daerah Penolakan  $H_0$ 

## 2. Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan", maka digunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Diketahui nilai  $r$  (lihat lampiran 3):

$$\begin{aligned}
 r_{x_2,y} &= \frac{n \sum x_2 y - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \\
 &= \frac{[(48)(731.050)] - [(7118)(4900)]}{\sqrt{(48)(1.177.092) - (7118)^2} \sqrt{(48)(517.650) - (4900)^2}} \\
 &= \frac{35.090.400 - 34.878.200}{\sqrt{(56.500.416 - 50.665.924)} \sqrt{(24.847.200 - 24.010.000)}} \\
 &= \frac{212.200}{\sqrt{5.834.492} \sqrt{837.200}} \\
 &= \frac{212.200}{(2.415,469313)(914,9863387)} \\
 &= \frac{212.200}{2.210.121,423} \\
 &= 0,096012824 \\
 &= 0,096
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai  $r$  sebesar 0,096, ini berarti bahwa nilai  $r$  mendekati 0 yang menunjukkan tidak ada hubungan yang kuat dan positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Setelah nilai  $r$  diketahui, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap koefisien korelasi untuk menguji apakah nilai  $r$  signifikan atau tidak. Untuk pengujian ini digunakan uji-t dengan tingkat signifikan 5 % dan derajat kebebasan (d.k.) =  $n - 2$ , kemudian dibandingkan dengan t-tabel.

Rumus uji-t:

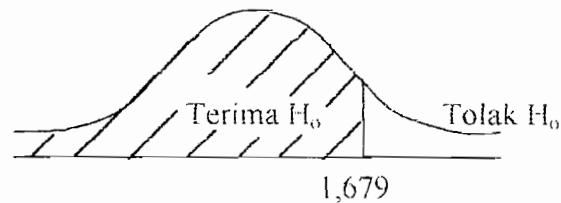
$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,096\sqrt{(48-2)}}{\sqrt{1-(0,096)^2}} \\
 &= \frac{(0,096)(6,782329983)}{\sqrt{1-0,009216}} \\
 &= \frac{0,651103678}{\sqrt{0,990784}} \\
 &= \frac{0,651103678}{0,995381334} \\
 &= 0,654124862 \\
 &= 0,654
 \end{aligned}$$

$H_0$  diterima bila:  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} (0,05; 48-2)$ .

$H_0$  ditolak bila:  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (0,05; 48-2)$ .

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, karena  $t\text{-hitung} (t = 0,654)$  lebih kecil dari  $t\text{-tabel} (t = 1,679)$ . Berarti tidak ada hubungan yang kuat dan positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja

karyawan, tetapi hubungan tersebut tidak signifikan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.2 Daerah Penerimaan H<sub>0</sub>

### 3. Hipotesis Ketiga

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan" digunakan teknik koefisien korelasi *product moment*. Diketahui nilai  $R$  (lihat lampiran 4).

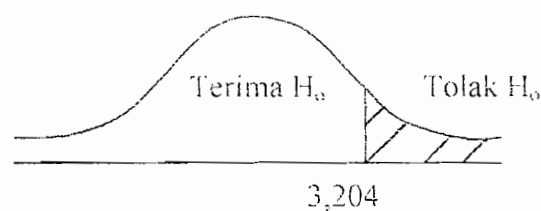
$$\begin{aligned}
 R_{y(1,2)} &= \sqrt{\frac{r^2 y_1 + r^2 y_2 - 2r y_1 r y_2 r_{12}}{1 - r_{12}^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{[(0,932)^2 + (0,096)^2] - [(2)(0,932)(0,096)(0,097)]}{[1 - (0,097)^2]}} \\
 &= \sqrt{\frac{[(0,868624) + (0,009216)] - (0,017357568)}{(1 - 0,009409)}} \\
 &= \sqrt{\frac{(0,87784 - 0,017357568)}{0,990591}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,860482432}{0,990591}} \\
 &= \sqrt{0,868655612} \\
 &= 0,932016959 \\
 &= 0,932
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai  $R$  sebesar 0,932, ini berarti bahwa nilai  $R$  mendekati 1 yang menunjukkan ada hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Setelah nilai  $R$  diketahui, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap koefisien korelasi untuk menguji apakah nilai  $R$  signifikan atau tidak. Untuk pengujian ini digunakan uji  $F$  dengan tingkat signifikan 5 % dan derajat kebebasan (d.k.) =  $n - k - 1$ , kemudian dibandingkan dengan tabel  $F$ .

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \\
 &= \frac{(0,932)^2 / 2}{[1 - (0,932)^2] / (48 - 2 - 1)} \\
 &= \frac{(0,868624 / 2)}{[(1 - 0,868624) / 45]} \\
 &= \frac{0,434312}{(0,131376 / 45)} \\
 &= \frac{0,434312}{0,002919467} \\
 &= 148,7641409 \\
 &= 148,76
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa  $F$  hitung (148,76) lebih besar dari  $F$  tabel (3,204) maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa pada taraf signifikansi sebesar 5 %, motivasi dan masa kerja berhubungan secara signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.3 Daerah Penolakan  $H_0$

### C. Pembahasan

Setelah semua data dianalisis dengan menggunakan metode statistik yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan maupun hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan serta hubungan antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal, selanjutnya akan dikemukakan pembahasan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan "Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan".

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis data yaitu nilai  $r$  sebesar 0,932 yang mendekati 1 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan karena  $t$ -hitung (17,44) lebih besar dari  $t$ -tabel (1,679). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis ini terbukti bahwa motivasi kerja para karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan, karena adanya

motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan akan mempengaruhi karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan "Ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan".

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis data yaitu nilai  $r$  sebesar 0,096 yang mendekati 0 menunjukkan tidak ada hubungan yang kuat dan positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan karena  $t$ -hitung (0,654) lebih kecil dari nilai  $t$ -tabel (1,679). Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian lamanya karyawan bekerja di perusahaan tidak berhubungan dengan tingginya tingkat produktivitas kerja atau dengan kata lain tingginya produktivitas kerja karyawan tidak tergantung pada lamanya mereka bekerja di perusahaan.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan "Ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan".

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis data yaitu nilai  $r$  sebesar 0,932 yang mendekati 1 menunjukkan adanya hubungan

yang kuat dan positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan karena  $F$  hitung (148,76) lebih besar dari nilai  $F$  tabel (3,204). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian jika dilihat secara bersama-sama maka terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Jadi motivasi dan masa kerja saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan yang mendekati 1 yakni  $r = 0,932$  dan telah diuji taraf signifikansinya dengan uji-t yang menunjukkan bahwa t-hitung (17,44) lebih besar dari t-tabel (1,679) . Jadi berarti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi, "ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan" terbukti.
2. Tidak ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan yakni  $r = 0,096$  dan telah diuji taraf signifikansinya dengan uji-t yang menunjukkan bahwa t-hitung (0,654) lebih kecil dari t-tabel (1,679). Jadi berarti bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi, "ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan" ternyata tidak terbukti.



3. Ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan yakni  $R = 0,932$  dan telah diuji taraf signifikansinya dengan uji-F yang menunjukkan bahwa F hitung (148,76) lebih besar dari F tabel (3,204). Jadi ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi, "ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan" terbukti.

## **B. Saran**

1. Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal, ini berarti bahwa motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan hendaknya bisa meningkatkan pemberian motivasi kerja bagi karyawan. Pemberian motivasi pada para karyawan melalui cara-cara tertentu, misalnya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang lebih mendukung, menciptakan corak hubungan yang baik di antara anggota organisasi, sistem pemberian upah atau kompensasi yang adil menurut karyawan, membuat peraturan dan kebijakan yang tidak memberatkan karyawan serta memberikan peluang untuk berpartisipasi dan mengembangkan kemampuan di bidangnya masing-masing.

2. Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa tidak ada hubungan yang positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal, ini berarti bahwa tingginya produktivitas kerja karyawan tidak ditentukan berdasarkan lamanya masa kerjanya, tetapi mungkin lebih disebabkan karena faktor lain, misalnya keterampilan dan kemampuan karyawan yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. Untuk itu dalam memberikan penghargaan baik berupa bonus/uang maupun kenaikan jabatan, perusahaan harus memperlakukan adil kepada karyawan dan tidak dibedakan berdasarkan pada senioritas atau lamanya masa kerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Budi Manunggal, ini berarti motivasi dan masa kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan harus berusaha memberikan dorongan dan memotivasi karyawan yang dianggap motivasi kerjanya kurang dan menjaga agar karyawan yang motivasi kerjanya tinggi agar tidak menurun. Selain itu, dalam pemberian penghargaan atau imbalan baik finansial maupun non-finansial seharusnya perusahaan tidak memandang adanya senioritas berdasarkan masa kerja karyawan, tetapi lebih menekankan pada prestasi kerja dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta memperlakukan mereka dengan adil, baik dalam proses produksi maupun di luar proses produksi serta menyediakan penggajian dan tambahan di luar gaji yang wajar dan mengembangkan suasana kerja yang positif. Penulis juga menyarankan agar perusahaan dapat menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung termasuk menjaga hubungan yang baik antar anggota organisasi.

### C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis merasakan masih banyak menemukan kesulitan, hambatan dan kelemahan. Adapun faktor-faktor penyebabnya antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas bermacam-macam yaitu motivasi, disiplin kerja, keterampilan, latihan, teknologi, manajemen, lingkungan kerja, penghasilan, pendidikan, etika kerja, masa kerja, kesempatan berprestasi, jaminan sosial, sarana produksi, gizi dan kesehatan, tetapi dalam penelitian ini hanya dibatasi pada motivasi dan masa kerja tanpa memperhatikan faktor-faktor lain, sehingga pengukuran ini masih kurang lengkap dibandingkan kalau seluruh faktor tersebut diteliti, tetapi tentunya keterbatasan lain akan muncul seperti kurangnya waktu dan tenaga untuk melakukan pengujian semua faktor tersebut.
2. Penulis tidak bisa melacak kebenaran data yang diperoleh dari responden. Bila mereka menjawab kuesioner ini dengan tidak jujur atau tidak serius (tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya), maka hasil penelitian ini tentu tidak berlaku secara mutlak, walau mungkin sebagian responden sudah menjawab dengan jujur.
3. Penelitian ini bersifat studi kasus yakni penelitian yang mendalam mengenai suatu kasus tertentu sehingga penarikan kesimpulan hanya berlaku pada kasus yang diteliti serta tidak bisa digeneralisasikan di luar kasus tersebut. Dalam hal ini penelitian hanya berlaku untuk karyawan di PT Budi Manunggal.
4. Terbatasnya kemampuan dan pengetahuan penulis sehingga hanya bisa membuat item-item pertanyaan yang mungkin masih kurang bisa mencerminkan atau menggambarkan adanya motivasi kerja dari para karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1990. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Brookfield, K.L. (Alih Bahasa: Dimas Samudra Rum dan Soesanto Boedidarmo). 1992. *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. Hani. 1993. *Manajemen*. Cetakan Ketujuh. Edisi II. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, S.P Malayu. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci dan Keberhasilan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Haji Masagung.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell dan Heinz Weihrich. (Alih Bahasa: Antarikso dkk.). 1986. *Manajemen*. Jilid II. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Mutu Kehidupan: Kumpulan kertas kerja*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Saksono, Slamet. 1988. *Administrasi Kepegawaian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Kanisius.
- Simanjuntak, J Payaman. 1985. *Pengembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LPFE Universitas Indonesia.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Cetakan Pertama. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2000. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Tulus, A.M. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Gramedia.
- Wahjosumidjo. 1985. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wursanto, I.G. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Kanisius.

## KUESIONER

Nama : ..... (boleh tidak diisi)  
Umur : ..... tahun  
Masa kerja : Mulai bulan ..... tahun ..... (..... tahun ..... bulan)  
Pendidikan terakhir : SD SMP SMU/K  
Tanggal pengisian kuesioner: Tanggal ..... bulan ..... tahun .....

Jawablah pertanyaan berikut ini dengan melingkari salah satu pilihan a, b, c, atau d sesuai dengan keadaan Anda sebenarnya. Perlu diketahui bahwa jawaban Anda tidak berpengaruh terhadap diri dan pekerjaan Anda.

1. Apakah Anda menyukai pekerjaan Anda saat ini?
  - a. Sangat suka
  - b. Suka
  - c. Kurang suka
  - d. Tidak suka
2. Apakah Anda datang ke tempat kerja tepat waktu?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
3. Apakah setiap hari Anda merasa bersemangat dalam bekerja?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
4. Apakah Anda berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
5. Jika hasil kerja Anda kurang memuaskan, apakah Anda berusaha memperbaikinya?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
6. Apakah Anda menggunakan seluruh waktu kerja Anda untuk bekerja dengan serius?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah

7. Apakah peralatan kerja/mesin yang baik dapat menambah semangat kerja Anda?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
8. Apakah Anda merasakan bahwa pekerjaan merupakan bagian dari hidup Anda?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
9. Apakah Anda bekerja keras agar naik jabatan?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
10. Apakah Anda berusaha mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
11. Apakah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membuat Anda lebih bersemangat dalam bekerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
12. Apakah setiap hari Anda mempunyai kemauan keras untuk bekerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
13. Apakah setiap hari Anda bersemangat untuk masuk kerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
14. Apakah Anda dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan Anda serta dapat bekerjasama dengan mereka?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
15. Apakah Anda diperlakukan adil di dalam perusahaan (termasuk pemberian gaji/bonus)?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah

16. Apakah kondisi lingkungan kerja (seperti suasana dan rekan kerja) membuat Anda merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
17. Jika ada kebijakan dari perusahaan untuk memberikan upah tambahan bagi karyawan yang bekerja melampaui standar, apakah Anda akan memanfaatkannya?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
18. Apakah Anda mempunyai target tertentu dalam menghasilkan produk per-hari? (Target/standar kerja yaitu jumlah produk minimal per-hari yang ingin dicapai sesuai dengan tuntutan perusahaan).
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
19. Apakah setiap hari Anda masih ingin menambah jumlah produk yang dihasilkan walaupun target Anda sudah tercapai?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
20. Apakah setiap produk yang Anda hasilkan berkualitas baik?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
21. Apakah Anda menganggap bahwa pekerjaan Anda sangat berarti bagi Anda, sehingga Anda melakukannya dengan penuh tanggung jawab?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
22. Menurut Anda apakah fasilitas yang diberikan perusahaan (ruang kerja, tempat ibadah, peralatan kerja, toilet, cafetaria) selalu dapat menyemangati dan membantu memperlancar pekerjaan Anda?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah

23. Apakah Anda berusaha meningkatkan kualitas kerja Anda setiap hari?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
24. Jika tidak diawasi, apakah Anda mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
25. Apakah Anda berkeinginan untuk terus meningkatkan hasil kerja Anda di masa mendatang ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah

Tanda tangan

( \_\_\_\_\_ )



## Lampiran 2

Perhitungan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan

No	Nama	X1	Y	X1Y	X12	Y2
1	Sumiyati	77	88	6776	5929	7744
2	Suryani	84	109	9156	7056	11881
3	Supriyati	73	84	6132	5329	7056
4	Ratri Widarsih	80	95	7600	6400	9025
5	Wartinah	88	117	10296	7744	13689
6	Arwini	84	103	8652	7056	10609
7	Dalinah	78	89	6942	6084	7921
8	Sumarni	85	105	8925	7225	11025
9	Kris Yuniarti	90	124	11160	8100	15376
10	Ngatini	95	143	13585	9025	20449
11	Dalijah	86	124	10664	7396	15376
12	Eni Suharni	85	110	9350	7225	12100
13	Suryati	82	102	8364	6724	10404
14	Sukri Tukiyatmi	83	103	8549	6889	10609
15	Sri Budi Utami	75	83	6225	5625	6889
16	Lasmiasih	96	136	13056	9216	18496
17	Suryanti	81	100	8100	6561	10000
18	Rusnawati	70	82	5740	4900	6724
19	Sarwiyati	57	74	4218	3249	5476
20	Dwi Astuti	78	89	6942	6084	7921
21	Wahyudi Slamet	90	127	11430	8100	16129
22	Sumariyah	74	83	6142	5476	6889
23	Sugeng Wijayanti	66	81	5346	4356	6561
24	Suhartati	84	102	8568	7056	10404
25	Sumini	92	130	11960	8464	16900
26	Ruliasri	88	106	9328	7744	11236
27	Nur Yulianti	99	146	14454	9801	21316
28	Arumalah	96	133	12768	9216	17689
29	Sarjiah	85	102	8670	7225	10404
30	Wagiyem	85	108	9180	7225	11664
31	Supraptini	73	85	6205	5329	7225
32	Mulatinah	81	95	7695	6561	9025
33	Sri Maryani	77	87	6699	5929	7569
34	Rubiyem	83	101	8383	6889	10201
35	Eni Purwaningsih	72	80	5760	5184	6400
36	Sri Purnami	87	105	9135	7569	11025
37	Sutiyem	79	90	7110	6241	8100
38	Haryanti	97	140	13580	9409	19600
39	Wahyuningsih	80	94	7520	6400	8836
40	Harmini	95	130	12350	9025	16900
41	Catur Wahyuni	87	107	9309	7569	11449
42	Marjilah	76	88	6688	5776	7744
43	Sumi Lestari	75	83	6225	5625	6889
44	Maryani	75	85	6375	5625	7225
45	Wahyuni Muji Rahayu	81	91	7371	6561	8281
46	Sumaidah	84	103	8652	7056	10609
47	Suparjinah	75	87	6525	5625	7569
48	Waltini	58	71	4118	3364	5041
	Jumlah	3921	4900	407978	324217	517650

## Lampiran 3

Perhitungan untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan

No	Nama	X2	Y	X2Y	X2	Y2
1	Sumiyati	237	88	20856	56169	7744
2	Suryani	159	109	17331	25281	11881
3	Supriyati	128	84	10752	16384	7056
4	Ratri Widarsih	128	95	12160	16384	9025
5	Wartinah	162	117	18954	26244	13689
6	Arwini	128	103	13184	16384	10609
7	Dalinah	130	89	11570	16900	7921
8	Sumarni	237	105	24885	56169	11025
9	Kris Yuniarti	84	124	10416	7056	15376
10	Ngatini	184	143	26312	33856	20449
11	Dalijah	114	124	14136	12996	15376
12	Eni Suharni	117	110	12870	13689	12100
13	Suryati	162	102	16524	26244	10404
14	Sukri Tukiyatmi	36	103	3708	1296	10609
15	Sri Budi Utami	116	83	9628	13456	6889
16	Lasmiasih	78	136	10608	6084	18496
17	Suryanti	118	100	11800	13924	10000
18	Rusnawati	162	82	13284	26244	6724
19	Sarwiyati	159	74	11766	25281	5476
20	Dwi Astuti	245	89	21805	60025	7921
21	Wahyudi Slamet	236	127	29972	55696	16129
22	Sumariyah	237	83	19671	56169	6889
23	Sugeng Wijayanti	132	81	10692	17424	6561
24	Suhartati	124	102	12648	15376	10404
25	Sumini	243	130	31590	59049	16900
26	Ruliasri	150	106	15900	22500	11236
27	Nur Yulianti	84	146	12264	7056	21316
28	Arumalah	134	133	17822	17956	17689
29	Sarjiah	124	102	12648	15376	10404
30	Wagiyem	237	108	25596	56169	11664
31	Suprptini	138	85	11730	19044	7225
32	Mulatinah	127	95	12065	16129	9025
33	Sri Maryani	157	87	13659	24649	7569
34	Rubiyem	152	101	15352	23104	10201
35	Eni Purwaningsih	159	80	12720	25281	6400
36	Sri Purnami	82	105	8610	6724	11025
37	Sutiyem	124	90	11160	15376	8100
38	Haryanti	235	140	32900	55225	19600
39	Wahyuningsih	76	94	7144	5776	8836
40	Harmini	209	130	27170	43681	16900
41	Catur Wahyuni	162	107	17334	26244	11449
42	Marjilah	124	88	10912	15376	7744
43	Sumi Lestari	162	83	13446	26244	6889
44	Maryani	125	85	10625	15625	7225
45	Wahyuni Muji Rahayu	161	91	14651	25921	8281
46	Sumaidah	124	103	12772	15376	10609
47	Suparjinah	132	87	11484	17424	7569
48	Waltini	84	71	5964	7056	5041
	Jumlah	7118	4900	731050	1177092	517650

## Lampiran 4

Perhitungan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan

No	Nama	X1	X2	Y	X1Y	X2Y	X1X2	X12	X22	Y2
1	Sumiyati	77	237	88	6776	20856	18249	5929	56169	7744
2	Suryani	84	159	109	9156	17331	13356	7056	25281	11881
3	Supriyati	73	128	84	6132	10752	9344	5329	16384	7056
4	Ratri Widarsih	80	128	95	7600	12160	10240	6400	16384	9025
5	Wartinah	88	162	117	10296	18954	14256	7744	26244	13689
6	Arwini	84	128	103	8652	13184	10752	7056	16384	10609
7	Dalinah	78	130	89	6942	11570	10140	6084	16900	7921
8	Sumarni	85	237	105	8925	24885	20145	7225	56169	11025
9	Kris Yuniarti	90	84	124	11160	10416	7560	8100	7056	15376
10	Ngatini	95	184	143	13585	26312	17480	9025	33856	20449
11	Dalijah	86	114	124	10664	14136	9804	7396	12996	15376
12	Eni Suharni	85	117	110	9350	12870	9945	7225	13689	12100
13	Suryati	82	162	102	8364	16524	13284	6724	26244	10404
14	Sukri Tukiyatmi	83	36	103	8549	3708	2988	6889	1296	10609
15	Sri Budi Utami	75	116	83	6225	9628	8700	5625	13456	6889
16	Lasmiasih	96	78	136	13056	10608	7488	9216	6084	18496
17	Suryanti	81	118	100	8100	11800	9558	6561	13924	10000
18	Rusnawati	70	162	82	5740	13284	11340	4900	26244	6724
19	Sarwiyati	57	159	74	4218	11766	9063	3249	25281	5476
20	Dwi Astuti	78	245	89	6942	21805	19110	6084	60025	7921
21	Wahyudi Slamet	90	236	127	11430	29972	21240	8100	55696	16129
22	Sumariyah	74	237	83	6142	19671	17538	5476	56169	6889
23	Sugeng Wijayanti	66	132	81	5346	10692	8712	4356	17424	6561
24	Suhartati	84	124	102	8568	12648	10416	7056	15376	10404
25	Sumini	92	243	130	11960	31590	22356	8464	59049	16900
26	Ruliasri	88	150	106	9328	15900	13200	7744	22500	11236
27	Nur Yulianti	99	84	146	14454	12264	8316	9801	7056	21316
28	Arumalah	96	134	133	12768	17822	12864	9216	17956	17689
29	Sarjiah	85	124	102	8670	12648	10540	7225	15376	10404
30	Wagiyem	85	237	108	9180	25596	20145	7225	56169	11664
31	Supraptini	73	138	85	6205	11730	10074	5329	19044	7225
32	Mulatinah	81	127	95	7695	12065	10287	6561	16129	9025
33	Sri Maryani	77	157	87	6699	13659	12089	5929	24649	7569
34	Rubiyem	83	152	101	8383	15352	12616	6889	23104	10201
35	Eni Purwaningsih	72	159	80	5760	12720	11448	5184	25281	6400
36	Sri Purnami	87	82	105	9135	8610	7134	7569	6724	11025
37	Sutiyem	79	124	90	7110	11160	9796	6241	15376	8100
38	Haryanti	97	235	140	13580	32900	22795	9409	55225	19600
39	Wahyuningsih	80	76	94	7520	7144	6080	6400	5776	8836
40	Harmini	95	209	130	12350	27170	19855	9025	43681	16900
41	Catur Wahyuni	87	162	107	9309	17334	14094	7569	26244	11449
42	Marjilah	76	124	88	6688	10912	9424	5776	15376	7744
43	Sumi Lestari	75	162	83	6225	13446	12150	5625	26244	6889
44	Maryani	75	125	85	6375	10625	9375	5625	15625	7225
45	Wahyuni Muji R	81	161	91	7371	14651	13041	6561	25921	8281
46	Sumaidah	84	124	103	8652	12772	10416	7056	15376	10609
47	Suparjinah	75	132	87	6525	11484	9900	5625	17424	7569
48	Waltini	58	84	71	4118	5964	4872	3364	7056	5041
	Jumlah	3921	7118	4900	407978	731050	583575	324217	1177092	517650

## Lampiran 5

## Masa kerja karyawan PT Budi Manunggal

No	Nama	Tanggal Masuk kerja	Masa kerja (bulan)
1	Sumiyati	November 2, 1981	237
2	Suryani	May 3, 1988	159
3	Supriyati	November 28, 1990	128
4	Ratri Widarsih	November 28, 1990	128
5	Wartinah	January 28, 1988	162
6	Arwini	November 28, 1990	128
7	Dalinah	October 2, 1990	130
8	Sumarni	November 2, 1981	237
9	Kris Yuniarti	August 2, 1994	84
10	Ngatini	March 15, 1986	184
11	Dalijah	February 4, 1992	114
12	Eni Suharni	October 27, 1991	117
13	Suryati	February 5, 1988	162
14	Sukri Tukiyatmi	July 20, 1998	36
15	Sri Budi Utami	November 15, 1991	116
16	Lasmiasih	January 16, 1995	78
17	Suryanti	October 2, 1991	118
18	Rusnawati	January 28, 1988	162
19	Sarwiyati	May 3, 1988	159
20	Dwi Astuti	February 15, 1981	245
21	Wahyudi Slamet	December 1, 1981	236
22	Sumariyah	November 1, 1981	237
23	Sugeng Wijayanti	August 1, 1990	132
24	Suhartati	March 21, 1991	124
25	Sumini	May 1, 1981	243
26	Ruliasri	January 23, 1989	150
27	Nur Yulianti	August 2, 1994	84
28	Arumalah	May 15, 1990	134
29	Sarjjah	March 15, 1991	124
30	Wagiyem	October 28, 1981	237
31	Supraptini	February 2, 1990	138
32	Mulatinah	December 20, 1990	127
33	Sri Maryani	June 25, 1988	157
34	Rubiyem	November 28, 1988	152
35	Eni Purwaningsih	May 3, 1988	159
36	Sri Purnami	October 2, 1994	82
37	Sutiyem	March 15, 1991	124
38	Haryanti	December 29, 1981	235
39	Wahyuningsih	March 15, 1995	76
40	Harmini	February 20, 1984	209
41	Catur Wahyuni	January 28, 1988	162
42	Marjilah	March 15, 1991	124
43	Sumi Lestari	February 5, 1988	162
44	Maryani	February 27, 1991	125
45	Wahyuni Muji Rahayu	March 3, 1988	161
46	Sumaidah	March 21, 1991	124
47	Suparjinah	August 1, 1990	132
48	Waltini	August 2, 1994	84
	Total		7118



PEKERJAA	NAMA	TANGGAL														HASIL PER-HARI																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
LEM	Sri Amin Maryan		612	598	623	686	611	615		617	600	602	612	611	610		613	627	623	619	615	590		613	673	688	675	666	587		613	620
LUBANG	Waji		510	513	523	540	515	463		512	521	510	520	503	423		560	535	545	529	531	450		523	527	529	533	541	475		537	548
VELCRO	Sukiyem		480	430	423	425	433	401		416	417	450	452	441	403		423	425	423	416	425	410		416	417	418	425	447	409		420	422
VELCRO	Ari Komar Y		450	420	416	417	418	400		423	443	416	447	418	396		423	419	415	416	417	317		418	420	425	422	417	396		420	417
SB.MACHI	Sunarmi		396	387	366	389	393	380		386	390	375	380	370	375		375	380	385	391	387	360		367	371	375	381	380	365		380	385
KARET	Jayariyah		287	286	285	263	281	240		267	266	267	268	270	285		245	256	257	258	280	280		267	275	280	271	266	281		286	281
KARET	Sumarti		275	276	272	275	275	223		275	276	275	277	278	216		275	272	271	283	275	220		286	260	280	282	265	280		275	285
KARET	Soqirah		260	265	275	280	261	250		270	280	275	290	291	246		265	263	275	275	260	225		275	280	260	260	267	252		280	270
LYCRA	Suhlas C		300	329	304	294	296	280		304	315	310	320	317	275		312	313	315	317	320	270		322	323	329	325	326	260		325	327
LYCRA	Mujinah		312	302	305	287	275	275		316	317	318	320	319	280		320	317	318	320	321	280		321	324					280	330	320
IBU JARI	Sri Sukartini		312	319	317	313	315	296		317	318	320	325	333	310		320	325	317	323	323	309		301	312	321	320	327	348		381	366
IBU JARI	Siti Murtidah		310	312	312	314	314	295		316	317	319	319	320	309		320	322	327	341	321	320		321	326	326	352	351	307		371	375
PS.MACHI	Sutartini	296	287	266	284	293	283		287	286	270	275	283	284		275	260	237	257	260	250		285	260	275	273	271	261		275	272	
PS.MACHI	Sumiyati	286	267	257	271	275	293		297	256	280	296	277	223		273	275	281	275	285	251		272	263	280	270	275	243		275	280	
PS.MACHI	Nuryati	275	270	285	275	280	233		286	285	287	268	271	281		281	270	265	282	271	230		273	286	280	267	266	225		288	260	
CARA H	Patmi		527	516	520	527	511	500		522	529	530	535	533	512		530	525	533	535	530	502		524	516	523	532	533	509		510	511
CARA H	Rubini B		510	511	513	515	516	509		511	523	541	516	517	476		516	518	520	525	523	510		515	523	523	530	523	510		514	516
MELIPAT	Suryati		106	105	107	105	110	71		106	102	103	103	105	83		105	107	105	106	100	82		108	107	102	105	106	84		107	106
MELIPAT	Sukri Tukiyatmi		106	105	104	110	105	20		105	104	105	110	110	85		106	108	110	105	106	83		108	107	108	105	110	80		112	108
MELIPAT	Sri Budi Utami		25	28	27	26	25	70		20	21	25	22	25	71		25	25	29	27	25	70		21	28	23	27	24	70		25	23
MELIPAT	Lucmiasih		132	143	135	140	139	123		141	140	140	141	140	121		140	141	137	135	135	125		137	139	138	136	141	122		140	135
POTONG2	Sulastri		516	509	503	497	501	492		512	513	511	510	523	487		506	509	512	517	521	463		511	523	516	515	525	493		530	531
POTONG2	Rusmiyah		417	463	426	457	480	411		417	423	467	456	400	401		473	481	470	475	463	410		464	475	481	462	456	400		466	476
PITA	Sri Sumaryani		319	320	313	327	326	300		346	317	323	334	341	301		346	341	333	306	336	300		326	327	316	325	319	293		311	331
KANCING	Jumariyah		412	450	466	425	443	397		437	461	450	462	449	386		450	445	461	447	462	367		423	410	425	416	422	387		422	425
SOGOK	Siamet Nuryati		600	612	616	617	612	597		612	611	610	617	618	598		619	620	625	629	623	595		616	623	610	629	627	598		627	628
SETERIKA	Suparjo		516	503	509	510	511	500		516	517	516	512	515	498		512	513	515	520	525	499		510	516	524	525	521	501		523	521



## Lampiran 7

Pengukuran produktivitas kerja karyawan per-hari  
pada bulan Juli 2001

No	Nama	Jumlah sarung tangan golf yang dihasilkan per-hari (unit)																														Produktivitas rata-rata/hari	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31
1	Sumiyati		92	90	96	98	90	72		95	100	100	90	85	70		90	100	86	90	80	70		96	90	93	90	85	70		90	80	88
2	Suryani		112	107	113	106	114	96		114	117	109	107	106	95		111	120	115	110	119	93		120	110	115	111	106	92		106	110	109
3	Supriyati		90	94	90	80	90	73		90	90	92	94	88	70		81	89	80	85	82	68		82	86	82	88	90	70		81	79	84
4	Ratri W		95	96	94	100	95	80		99	93	99	100	94	80		101	100	97	98	95	80		100	100	99	S	96	79		104	101	95
5	Wartinah		122	121	117	123	117	98		120	122	120	122	114	97		121	123	123	120	122	99		123	119	122	117	119	100		121	120	117
6	Arwini		103	105	104	106	103	90		110	108	110	112	110	94		104	103	103	105	108	93		101	100	101	105	100	91		105	104	103
7	Dalinah		90	94	93	91	90	75		98	92	98	96	91	78		92	93	95	94	86	71		95	87	86	90	91	73		90	86	89
8	Sumarni		105	106	110	111	110	88		110	107	105	110	102	95		110	i	103	107	105	97		107	108	105	108	106	95		108	107	105
9	Kris Y		129	130	125	126	125	104		129	128	125	129	130	102		129	128	129	128	125	103		130	130	125	130	126	103		130	126	124
10	Ngatini		150	148	150	145	145	130		147	143	145	146	142	129		149	146	149	139	144	128		147	145	145	147	142	125		145	147	143
11	Dalijah		132	130	125	130	130	100		128	129	125	129	125	105		129	126	129	128	129	101		128	125	129	127	128	107		130	120	124
12	Eni Suharni		120	120	121	115	120	94		113	115	117	110	110	92		107	109	110	112	113	92		110	114	106	110	115	93		110	112	110
13	Suryati		106	105	107	105	110	81		106	108	103	103	105	83		105	107	105	106	100	82		108	107	102	105	106	84		107	106	102
14	Sukri T.		106	105	104	110	105	80		105	104	105	110	110	85		106	108	110	105	106	81		108	107	106	105	110	80		112	108	103
15	Sri Budi U		85	88	87	86	85	70		80	81	85	82	85	71		88	85	89	87	85	70		89	88	83	87	84	70		85	83	83
16	Lasmiasih		132	143	135	140	139	123		141	140	140	141	140	121		140	141	137	135	135	125		137	139	138	136	141	122		140	135	136
17	Suryanti		104	102	105	103	100	82		105	101	103	105	100	81		106	107	105	101	105	83		102	105	100	103	100	80		102	110	100
18	Rusnawati		80	88	85	84	80	69		89	90	90	89	86	63		85	83	87	85	83	64		83	85	88	82	80	65		85	84	82
19	Sarwiyati		78	75	75	80	79	61		80	81	78	80	80	60		80	80	79	80	60	61		75	71	73	70	72	62		78	76	74
20	Dwi Astuti		95	96	91	94	90	75		93	92	94	93	94	72		91	90	92	89	91	74		92	93	95	89	88	71		90	90	89
21	Wahyudi S		129	130	S	133	129	105		137	135	131	135	135	102		132	130	131	128	134	104		130	129	129	130	125	103		135	134	127
22	Sumariyah		86	85	87	82	87	68		85	87	85	86	84	67		87	85	88	84	85	66		88	86	87	89	86	69		85	84	83
23	Sugeng W		85	80	89	80	80	64		85	80	87	89	85	65		80	85	88	87	87	66		85	80	81	78	87	64		88	81	81
24	Suhartati		107	106	104	105	102	86		107	101	103	102	100	84		110	109	102	106	111	85		101	105	110	109	103	86		105	103	102
25	Sumini		140	141	135	136	130	105		130	132	132	138	137	102		129	132	128	137	130	104		143	136	141	135	134	105		135	133	130
26	Ruliasri		111	109	108	107	110	89		108	112	112	108	109	88		110	110	108	111	109	87		109	112	108	110	108	86		107	110	106
27	Nur Yulianti		150	149	150	151	147	122		152	154	151	148	150	125		146	150	149	151	149	121		150	152	148	151	149	124		153	151	146
28	Arumalah		135	139	134	136	135	110		140	139	135	137	141	110		140	137	139	135	140	110		137	135	141	136	135	111		135	136	133
29	Sarjiah		106	110	107	110	103	84		110	100	105	100	110	82		105	107	105	106	101	83		107	100	104	105	105	81		106	110	102
30	Wagiyem		113	114	108	106	110	92		110	110	112	115	108	95		113	110	111	110	113	95		108	110	113	110	108	95		105	110	108
31	Supraptini		85	90	90	85	86	67		90	91	89	90	85	65		90	88	90	85	91	67		85	90	91	95	85	65		90	85	85
32	Mulatinah		98	95	96	99	88	74		99	99	97	100	97	80		96	95	98	99	101	78		99	100	98	95	100	80		103	106	95

33	Sri Maryani		93	92	92	95	95	70		93	96	95	92	95	68		93	95	90	92	90	69		95	85	80	80	84	65		81	87		87
34	Rubiyem		108	105	105	103	101	82		102	105	109	104	110	81		103	106	105	105	105	80		101	103	106	105	100	81		106	105		101
35	Eni P		83	82	82	80	85	62		86	87	87	88	85	60		83	84	82	83	85	61		85	81	85	83	82	63		83	81		80
36	Sri Purnami		113	110	110	110	108	86		110	105	112	113	112	86		110	107	110	109	113	85		107	105	102	105	103	84		105	110		105
37	Sutiyem		91	90	92	93	91	72		95	95	92	90	91	75		95	94	96	91	90	76		95	93	95	91	90	75		98	94		90
38	Haryanti		146	138	SD	138	139	117		144	145	145	145	144	120		144	147	145	145	142	121		145	147	145	143	146	118		147	144		140
39	Wahyuningsih		96	98	99	91	97	80		99	95	94	97	96	81		98	97	99	95	93	82		95	98	97	99	98	80		95	95		94
40	Harmini		133	135	135	134	135	105		135	135	136	135	135	104		134	133	133	135	130	105		134	135	136	134	135	109		135	135		130
41	Catur W		112	110	111	106	107	90		110	111	108	105	110	92		110	109	112	113	112	91		110	112	110	115	108	90		110	108		107
42	Marjilah		90	86	88	88	89	69		91	95	90	86	94	71		90	96	95	93	94	73		92	89	90	91	90	70		92	96		88
43	Sumi Lestari		89	87	85	89	85	66		90	81	87	82	82	65		85	87	89	87	88	71		88	83	86	81	82	71		87	85		83
44	Maryani		90	88	82	85	85	67		90	85	90	85	86	70		88	90	91	85	91	69		90	86	89	87	88	70		92	91		85
45	Wahyuni MR		92	91	95	93	96	74		95	95	96	94	90	75		96	97	95	94	93	73		95	94	91	95	97	76		95	96		91
46	Sumaidah		106	105	106	110	107	83		105	104	106	110	107	85		106	107	105	107	105	86		105	107	106	105	105	85		110	105		103
47	Suparjinah		89	90	93	87	88	70		88	90	87	88	91	71		92	89	91	90	92	70		87	89	93	91	92	72		90	92		87
48	Waltini		75	73	75	72	70	56		75	74	72	73	77	55		72	71	76	74	73	57		73	75	75	76	73	58		75	71		71
	Total																														4900			





# Budi Manunggal

Jl. Peleman No. 17, Rejowinangun, Yogyakarta 55171  
INDONESIA

Phone : 62 - 0274 - 370385, 387060 Fax : 62 - 0274 - 372817 E-mail : ptbuman@indosat.net.id

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. Linda Maruta, MBA  
Jabatan : Manager Operasional

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Lucia Pancarini  
NIM : 962214054  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Sanata Dharma Yogyakarta

telah melakukan penelitian dalam rangka persiapan penyusunan skripsi dengan

Judul : ANALISIS HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN MASA  
KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Lokasi : PT. Budi Manunggal

Alamat : Jl. Peleman No.17, Rejowinangun Yogyakarta 55171

Waktu : Juli - Agustus 2001

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui.

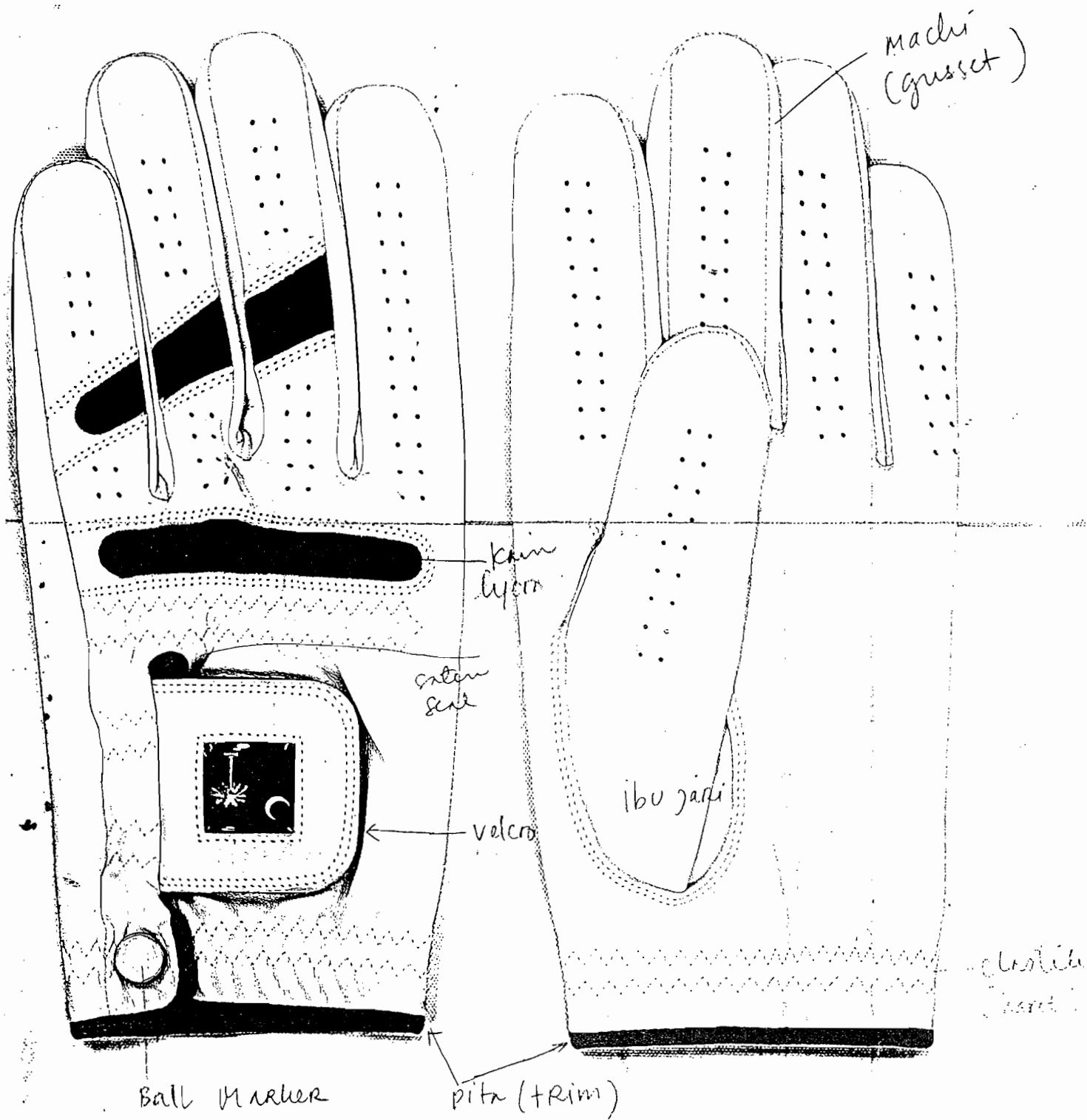
Yogyakarta, 10 September 2001

Hormat saya

Ir. Linda Maruta, MBA  
Manager Operasional

## Distribusi F 5 %

df	Pembilang								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884	240.543
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371	19.385
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438	3.388
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	2.118
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163	2.106
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	2.086
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	2.077
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.073



Cara ini merupakan salah satu cara

