

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI MAINAN PADA PT. MENTARI MASEN TOYS INDONESIA  
DI JOMBANG**

**SKRIPSI**



6583  
AWA  
P

Oleh :

Asal	: Hadiah	Kelas
Terima Tanggal	: 11/6/01	
No. Inventaris	: 10235966	

*Donny Misbahul Awal*

**NIM : DIBI 95-175**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2001**

	M. D. IPT Perpustakaan UNIVERSITAS JEMBER
--	--

## JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI MAINAN PADA P.T. MENTARI MASEN TOYS INDONESIA  
DI JOMBANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**N a m a** : Donny Misbahul Awal

**N. I. M.** : DIB 195-175

**Jurusan** : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar **S a r j a n a** dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

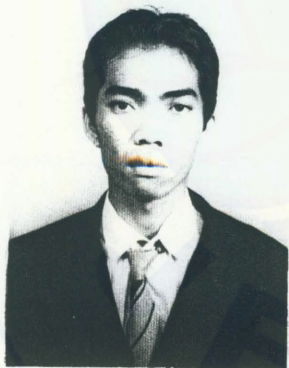
### Susunan Panitia Penguji

**Ketua,**

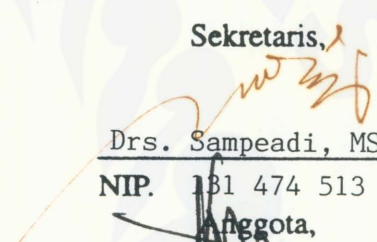


Drs. H. Marjanto, MM.

NIP. 130 324 100



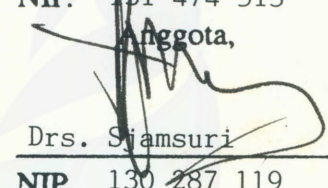
**Sekretaris,**



Drs. Sampeadi, MS.

NIP. 131 474 513

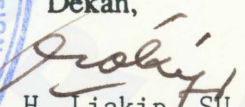
**Anggota,**



Drs. Sjamsuri

NIP. 130 287 119

**Mengetahui/Menyetujui**  
**Universitas Jember**  
**Fakultas Ekonomi**  
**Dekan,**



Drs. H. Liakip, SU.

NIP. 130 531 976





TANDA PERSETUJUAN

Judul : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MAINAN PADA PT.  
MENTARI MASSEN TOYS INDONESIA

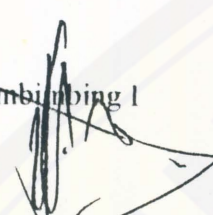
Nama : DONNY MISBAHUL AWAL

NIM : D1 B1 95 - 175

Jurusan : MANAJEMEN


Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pembimbing I

  
Drs. Syamsuri


NIP. 130 287 119

Pembimbing II

  
Drs. Markus Apriono


NIP. 131 832 340

Ketua Jurusan

  
Drs. Abdul Halim

NIP. 130 674 878

Tanggal Persetujuan : 2000

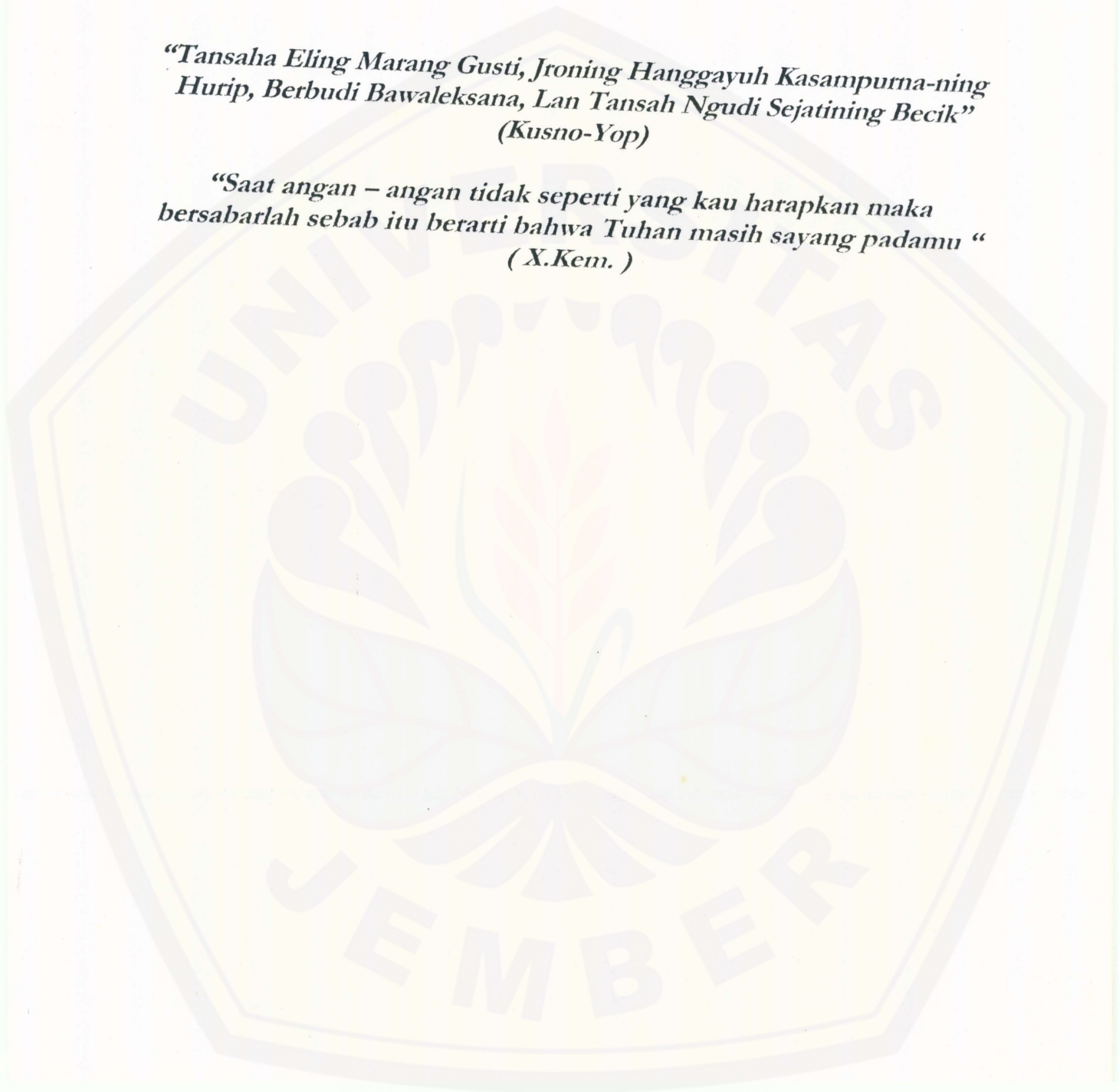
Acc.   
06-02-2001.

**MOTTO :**

*“Jika Allah menimpakan suatu kemudharatan kepadamu, maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan Dia sendiri. Dan jika Dia mendatangkan kebaikan kepadamu, maka Dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu. Dan Dialah yang berkuasa atas sekalian hamba-hambanya. Dan Dialah yang Maha Bijaksana lagi Maha Mengetahui.”*  
(Q.S. Al An'aam ; 17-18)

*“Tansaha Eling Marang Gusti, Jroning Hanggayuh Kasampurna-ning Hurip, Berbudi Bawaleksana, Lan Tansah Ngudi Sejatining Becik”*  
(Kusno-Yop)

*“Saat angan – angan tidak seperti yang kau harapkan maka bersabarlah sebab itu berarti bahwa Tuhan masih sayang padamu “*  
( X.Kem. )





### ABSTRAKSI

Donny Misbahul Awal, NIM : D1B1 95-175, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, judul skripsi : **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Mainan Pada Pada P.T. Mentari Massen Toys Indonesia Di Jombang**, (halaman ), berkaitan dengan pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan melalui gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja tersebut maka tujuan penelitian : untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang bermakna dari faktor-faktor motivasi yang berupa gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan sosial dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi mainan dan mengetahui faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mainan, penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu April 2000 s/d Juli 2000 bertempat di lingkungan P.T. Mentari Massen Toys Indonesia Kabupaten Jombang.

Penelitian ini menggunakan data variabel motivasi yaitu gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja, metode pengumpulan data dalam penelitian survey ini adalah dengan observasi dan wawancara serta questioner, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah pengukuran questioner dan metode analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara bersama variabel gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja berpengaruh besar sekali terhadap produktivitas kerja karyawan (53,81 %). Sedangkan secara parsial gaji memberikan pengaruh yang sangat besar (77,26 %) terhadap produktivitas kerja karyawan, adapun ke dua variabel lainnya yang diteliti memberikan pengaruh yang sedang terhadap produktivitas kerja. Uji-F untuk menguji koefisien secara bersama dan Uji-t untuk pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh-pengaruh tersebut signifikan (nyata).

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama ke tiga variabel motivasi yang diteliti memberikan pengaruh yang cukup besar dan nyata terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan secara parsial dapat diketahui bahwa variabel gaji merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat diberikan saran kepada P.T. Mentari Massen Toys Indonesia Di Kabupaten Jombang agar bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal harus dapat mempertahankan motivasi gaji dan meningkatkan lagi motivasi kondisi hubungan kerja dan keamanan kerjanya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah, swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis selama menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini, dengan judul : **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Mainan Pada P.T. Mentari Massen Toys Indonesia Di Jombang.**

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dengan segala bantuan, bimbingan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan hormat yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Drs. Liakip SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Syamsuri, selaku pembimbing I dan kepada bapak Drs. Markus Apriono, selaku pembimbing II, yang telah dengan kesabaran dan ketelitiannya dalam memberikan bimbingan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Bapak pimpinan perusahaan P.T. Mentari Massen Toys Indonesia di Jombang beserta seluruh staf dan karyawan yang telah berkenan memberikan ijin untuk mengadakan penelitian pada perusahaannya.
5. Mas Andik dan mbak Dewi , terima kasih untuk perhatian dan motivasinya.
5. Komunitas FF-7 di Mastrip Budi , Oblo , Rodex , Andre , Oga, Adi , terima kasih untuk kebaikan dan ketulusan kalian.
6. Mas Dhidit dan Mbak Shanti , terima kasih untuk Semangat yang kalian berikan.
7. Adik – adik Manis dan baik , Arik , Verina , Mei .  
**Terima kasih atas kebersamaannya**
8. Sahabat-sahabatku Alcatraz Home yang tidak dapat semuanya kami sebut disini, terima kasih atas segalanya..



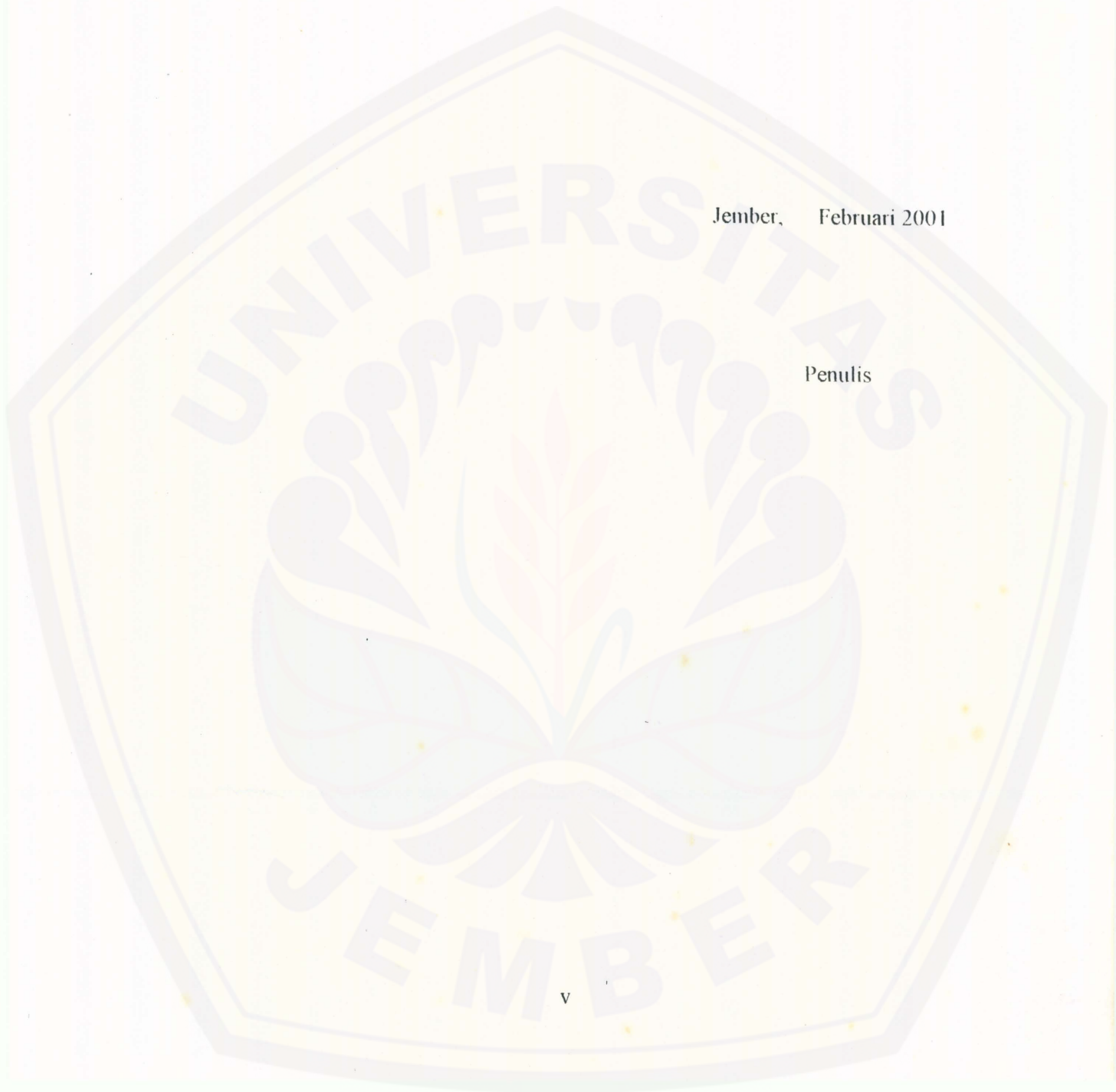
9. Teman – teman di Jombang , Sibon,Dodo,Gimbol,Antok .

Dengan segala pengetahuan dan segala kekurangan yang ada pada penulis sudah barang tentu hasil dari skripsi ini jauh dari memuaskan, akan tetapi besar harapan penulis skripsi ini dapat memenuhi maksud dan tujuannya.

Akhir kata penulis dengan rasa bangga dan senang hati menerima saran dan kritik guna dapat memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini.

Jember, Februari 2001

Penulis



***Skripsi ini kupersembahkan buat :***

☐ *Ayah dan Ibu tercinta untuk kesabaran dan kasih sayangnya*

☐ Adik – adikku tersayang Silvi & Andin

☐ Daniar untuk motivasi dan perhatiannya

☐ *Almameterku tercinta*



DAFTAR ISI

	halaman
<b>PERSETUJUAN</b> .....	i
<b>PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAKSI</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	3
1.5 Hipotesa .....	4
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	5
2.2 Landasan Teori	
2.2.1 Pengertian dan Pentingnya Motivasi bagi Karyawan .....	5
2.2.2 Pentingnya Motivasi Dalam Organisasi.....	7
2.3 Teori Penggolongan Kebutuhan Manusia.....	8
2.4 Teori Motivasi McClelland.....	9
2.5 Teori X dan Teori Y.....	9
2.6 Pengertian Produktivitas.....	10
2.6.1 Produktivitas Tenaga Kerja.....	10
2.6.2 Motivasi dan Produktivitas .....	11
2.7 Analisa Statistik .....	12
2.7.1 Analisa Regresi Linier Berganda.....	12
2.7.2 Koefisien Determinasi Berganda.....	13
2.7.3 Pengujian Hipotesis F ( F-test) .....	13
2.7.4 Koefisien Determinasi Parsial.....	14
2.7.5 Pengujian Hipotesis t ( t-test).....	15
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Obyek Penelitian.....	17
3.2 Jenis Data .....	17
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	17

3.4 Populasi dan Sampel.....	18
3.5 Definisi Variabel Operasional.....	19
3.6 Metode Analisis data.....	19
3.7. Kerangka Pemikiran.....	25
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	26
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	26
4.1.2 Stuktur Organisasi Perusahaan.....	27
4.1.3 Personalia.....	30
4.1.4 Proses dan Hasil Produksi.....	32
4.1.5 Pemasaran.....	34
4.2 Analisis Data.....	36
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	56

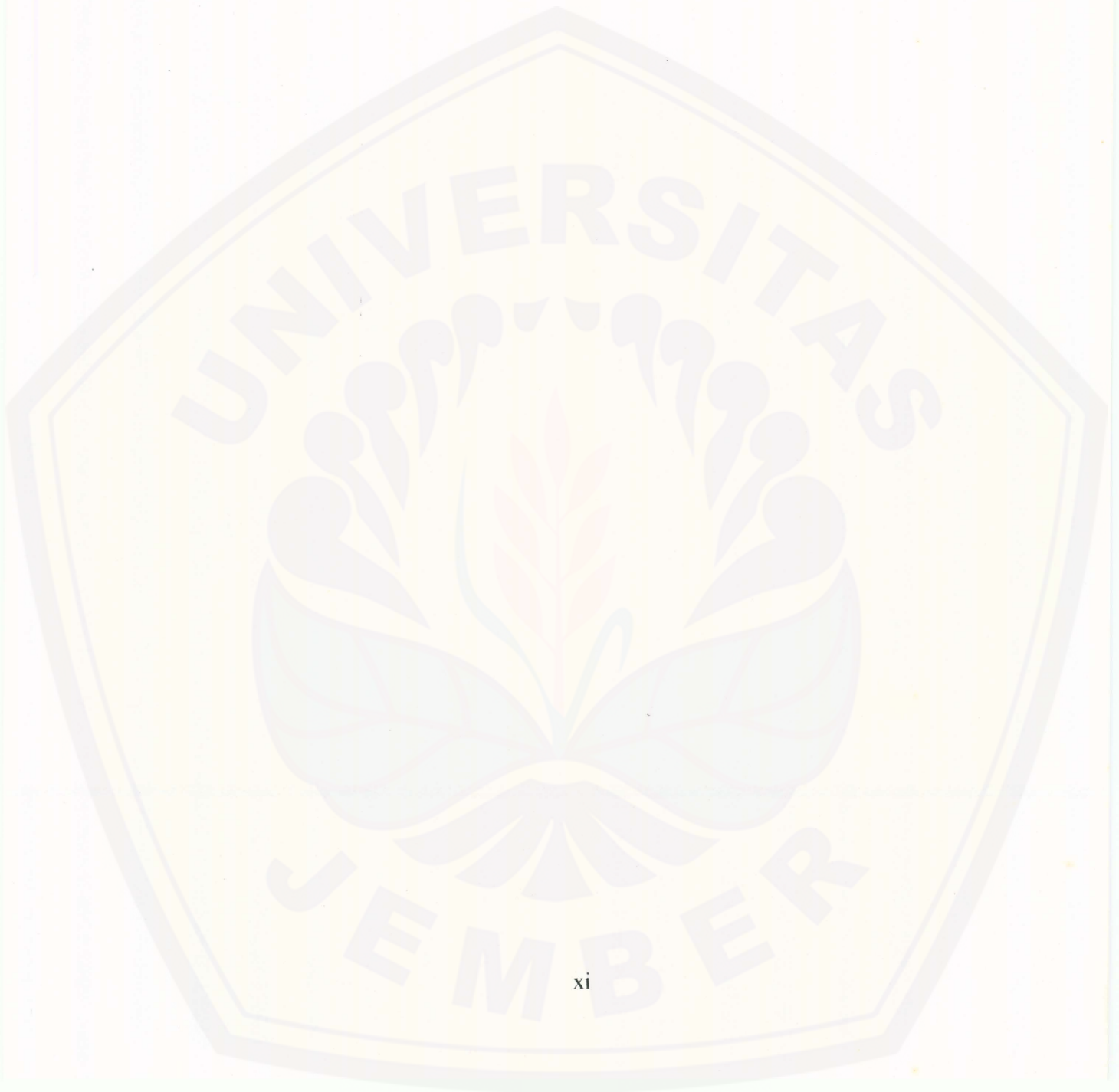


DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1</b> :	Respon Gaji Terhadap Produktivitas .....	37
<b>Tabel 2</b> :	Respon Gaji Terhadap Produktivitas .....	37
<b>Tabel 3</b> :	Respon Gaji dan Bonus Terhadap Produktivitas .....	38
<b>Tabel 4</b> :	Respon Gaji Terhadap Produktivitas .....	38
<b>Tabel 5</b> :	Respon Gaji Terhadap Produktivitas .....	39
<b>Tabel 6</b> :	Respon Keamanan Kerja Terhadap Produktivitas .....	39
<b>Tabel 7</b> :	Respon Keamanan Kerja Terhadap Produktivitas .....	40
<b>Tabel 8</b> :	Respon Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas .....	40
<b>Tabel 9</b> :	Respon Keamanan Kerja Terhadap Produktivitas .....	41
<b>Tabel 10</b> :	Respon Keamanan Kerja Terhadap Produktivitas .....	41
<b>Tabel 11</b> :	Respon Kondisi Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas .....	42
<b>Tabel 12</b> :	Respon Kondisi Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas .....	43
<b>Tabel 13</b> :	Respon Kondisi Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas .....	43
<b>Tabel 14</b> :	Respon Kondisi Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas .....	44
<b>Tabel 15</b> :	Respon Kondisi Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas .....	44
<b>Tabel 16</b> :	Nilai Transformasi Data Kuantitatif Dari Angket.....	46
<b>Tabel 17</b> :	Jumlah Barang yang Di Produksi Selama Tahun 1999.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> : Analisa Regresi Linear Berganda (Full Regression) .....	57
<b>Lampiran 2</b> : Daftar Pertanyaan (Questioner).....	58



DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1</b> : Kurve Normal Pengujian Satu Arah Uji-F .....	14
<b>Gambar 2</b> : Kurve Normal Pengujian Dua Arah Uji-t .....	15
<b>Gambar 3</b> : Kerangka Pemikiran.....	25
<b>Gambar 4</b> : Kurve Normal Uji Hipotesa Satu Arah Variabel-Variabel Motivasi Dengan F – Test.....	49
<b>Gambar 5</b> : Kurve Normal Uji Hipotesa Dua Arah Variabel Gaji Dengan T-Test .....	50
<b>Gambar 6</b> : Kurve Normal Uji Hipotesa Dua Arah Variabel Keamana Kerja Dengan T-Test.....	51
<b>Gambar 7</b> : Kurve Normal Uji Hipotesa Dua Arah Variabel Kondisi Hubungan Kerja Dengan T-Test .....	52



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang strategis didalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia itu lebih dari sekedar sumber daya tukang-tukang terampil yang dengan cekatan bekerja di pabrik, perusahaan dan kantor pemerintah. Daya manusia adalah jauh lebih baik, lebih tidak terduga kekuatannya serta demikian juga cipta dan karyanya. Sumber dari daya manusia itu bukan hanya terkandung didalam otaknya atau dalam kepekaan dia mengolah naluri-nalurnya, atau kepekaan inderanya untuk mengembangkan berbagai rangsangan dari luar, tapi juga institusi-institusi yang akan memberikan kesempatan dan fasilitas kepada manusia.

Suatu kenyataan bahwa keberhasilan suatu perusahaan terletak ditangan karyawan.terutama perusahaan yang menggunakan faktor tenaga kerja sebagai modal utama,sehingga tanpa mereka perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.Oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan,perusahaan harus memberi rangsangan agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja.

Sehubungan dengan itu dalam rangka meningkatkan potensi dan daya kreasi sumber tenaga kerja atau karyawan maka perlu adanya pendayagunaan, pembinaan dan dorongan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.Semangat dan kegairahan kerja merupakan unsur yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.Karena itu perusahaan harus mampu menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan.Kebijaksanaan tersebut harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan dalam kaitannya dengan produktivitas kerja mereka.

Salah satu faktor motivasi yang sering menjadi masalah bagi perusahaan adalah penentuan struktur gaji yang tepat. Gaji mencakup semua bentuk kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan . Bentuk daripada

kompensasi tersebut antara lain adalah bonus, upah lembur dan insentif. Dewasa ini masalah gaji sering menyita banyak perhatian para pemimpin perusahaan. Begitu banyak demonstrasi yang dilakukan para karyawan suatu perusahaan karena mereka merasa bahwa penghasilan yang mereka terima belum sesuai dengan jerih payah dan kebutuhan mereka. Bahkan upah minimum regional yang ditetapkan pemerintah pun belum bisa mencukupi kebutuhan pokok mereka. Dalam menghadapi hal semacam ini manajer harus mampu bertindak secara bijaksana.

Kebutuhan manusia (dalam hal ini adalah karyawan perusahaan), selain fisiologis juga ada faktor kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, jauh dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan terbebas dari kekhawatiran akan adanya pemecatan. Yang dapat digolongkan dalam faktor – faktor keamanan kerja antara lain adalah keamanan alat-alat produksi dan kenyamanan dalam penggunaan alat-alat produksi tersebut.

Faktor ketiga adalah dorongan kebutuhan sosial, sebab pada hakekatnya manusia adalah makhluk sosial. Kebutuhan seperti ini antara lain adalah perasaan ingin diterima oleh masyarakat sekitarnya, dan keterlibatannya dalam suatu kelompok. Dalam perusahaan ini menyangkut hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasannya. Suasana kerja yang harmonis akan membawa pengaruh bagi peningkatan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Ketiga faktor itulah yang akan diteliti dalam hubungannya dengan motivasi karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan yang dalam hal ini penelitian dilakukan pada PT. Mentari Massen Toys Indonesia di Jombang.

## 1.2 Perumusan Masalah

PT. Mentari Massen Toys Indonesia merupakan perusahaan Industri dengan produk utama berupa mainan anak-anak dengan bahan baku kayu. Produk perusahaan ini hanya dipasarkan di luar negeri. Sebagai perusahaan yang masih muda, PT. Mentari Massen Toys Indonesia mampu menghasilkan produk-produk yang cukup berkualitas. Hal ini terlihat dari kemampuan perusahaan untuk memenuhi banyaknya permintaan dari negara-negara Importir dan kemampuan perusahaan dalam menjaga kualitas produknya sehingga mampu bertahan dalam



persaingan yang cukup ketat dengan produsen-produsen sejenis dari negara-negara Eksportir lainnya.

Karena hampir sebagian besar produk yang dihasilkan oleh P.T. Mentari Massen Toys Indonesia merupakan hasil pesanan dari Importir, maka agar dapat memenuhi pesanan tersebut tepat pada waktunya, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawannya. Permasalahan yang dihadapi oleh P.T. Mentari Massen Toys Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor motivasi yang berupa faktor fisiologis (gaji), keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja (sosial) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mainan ?
2. Manakah diantara ketiga faktor tersebut yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mainan ?

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka skripsi ini berjudul :

**“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MAINAN PADA P.T. MENTARI MASSEN TOYS INDONESIA DI JOMBANG”.**

**1.3 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang bermakna dari faktor - faktor motivasi yang berupa gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi mainan.
2. Untuk mengetahui faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mainan.

**1.4 Manfaat Penelitian**

1. Dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan kebijaksanaan dibidang manajemen personalia khususnya dalam hal pemberian motivasi kerja pada karyawan.
2. Penelitian ini dapat memberikan informasi atau merangsang pihak lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.



### 1.5 Hipotesa

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dapat disusun hipotesa sebagai berikut :

1. Diduga bahwa variabel gaji,keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Mentari Massen Toys Indonesia di Jombang.
2. Diantara faktor-faktor tersebut , faktor gaji mempunyai pengaruh paling kuat terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT.Mentari Massen Toys Indonesia.



## Bab II

### Tinjauan Pustaka

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain Winda D.K. (1998) . Penelitian ini meneliti tentang pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada perusahaan Karung Goni PT. Koyo Mulya di Kencong Pare, Kediri.

Perusahaan Karung Goni PT. Koyo Mulya menggunakan tenaga kerja yang cukup banyak untuk bagian produksi. Agar tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka perusahaan harus memberikan dorongan atau semangat dalam bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Winda D.K. ini diketahui bahwa pemberian insentif merupakan salah satu motivasi yang bias menambah semangat atau gairah dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

Penelitian kali ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda D.K. yaitu sama-sama meneliti tentang faktor insentif yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dan perbedaan penelitian kali ini dengan sebelumnya yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh Winda D.K. hanya meneliti faktor insentif (gaji) sedangkan penelitian kali ini selain meneliti tentang faktor gaji juga meneliti faktor motivasi lainnya yaitu keamanan kerja dan kondisi hubungan sosial sebagai perbandingan.

#### 2.2 Landasan Teori

##### 2.2.1 Pengertian dan Pentingnya Motivasi bagi Karyawan

Kartini Kartono (1995:157) menyatakan bahwa , “Motivasi adalah sebab, alasan dasar , pikiran dasar , dorongan bagi seseorang untuk berbuat, ide pokok yang selalu berpengaruh terhadap tingkah laku manusia.”

Dan seperti yang telah dikemukakan didepan,tenaga kerja memegang peranan penting dalam pncapaian tujuan perusahaan.Untuk itulah perusahaan



berkewajiban memotivasi karyawan yang mempunyai latar belakang kehidupan yang beraneka ragam demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Keanekaragaman inilah yang menyebabkan perbedaan pola perilaku yang berhubungan erat dengan motif dan tujuan tertentu yang dimiliki karyawan.

Pengaruh gaji terhadap produktivitas, maksudnya dengan gaji yang sesuai dengan kerja karyawan akan menyebabkan karyawan merasa senang dan giat untuk bekerja di perusahaan dengan begitu produktivitas perusahaan diharapkan dapat berjalan dengan lancar. Pengaruh keamanan kerja bagi produktivitas, dengan adanya kebutuhan keamanan seperti jaminan terhadap kecelakaan kerja dan sakit, jaminan asuransi kesehatan, jaminan masa pensiun, menyebabkan karyawan aman dan tenang dalam bekerja karena kebutuhan hidupnya terpenuhi maka mereka akan dapat bekerja dengan baik. Pengaruh motivasi sosial terhadap produktivitas, pada hakekatnya manusia adalah makhluk sosial seperti perasaan diterima dilingkungannya dan diikuti sertakan dalam kelompok. Demikian juga dengan karyawan suatu perusahaan, dengan diterimanya mereka di lingkungan perusahaan dan masyarakat menyebabkan mereka mempunyai rasa dibutuhkan dan hal tersebut dapat menimbulkan ketenangan dalam diri karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi bagi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja yang mengarah pada produktivitas kerja maka perusahaan harus menemukan faktor motivasi mana yang paling berpengaruh atau berperan terhadap sebagian besar karyawan.

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaannya dengan baik, mungkin juga tidak. Kalau mereka telah menjalankan pekerjaannya dengan baik, itulah yang diharapkan, dan hal itu perlu dipertahankan. Tapi jika mereka tidak dapat menjalankan apa yang menjadi tugasnya dengan baik, haruslah diketahui sebab-sebabnya, untuk kemudian dicari langkah penyelesaiannya.

Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Para individu yang bertindak untuk kebutuhan berprestasi mungkin akan terdorong untuk bekerja lembur hanya untuk mengerjakan sesuatu yang sulit tepat pada waktunya.





### c. Model Sumber Daya Manusia

Menurut model ini, motivasi yang penting bagi karyawan adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dimana setiap karyawan mengembangkan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan kepentingannya.

### 2.3 Teori Penggolongan kebutuhan Manusia

Teori ini dikemukakan oleh A. Maslow pada tahun 1954. Teori ini menggolongkan kebutuhan manusia kedalam lima tingkatan. Tingkatan-tingkatan tersebut adalah :

#### 1. Physiological needs.

Merupakan kebutuhan yang bersifat dasar, dimana kebutuhan ini primer sifatnya karena kebutuhan ini telah terasah sejak manusia lahir.

#### 2. Safety needs / kebutuhan akan rasa aman

Meliputi kebutuhan keselamatan, keamanan, atau terbebas dari rasa takut atau ancaman.

#### 3. Social needs / Kebutuhan sosial

Pada hakekatnya, manusia adalah makhluk sosial sehingga mereka mempunyai kebutuhan sosial seperti perasaan diterima dilingkungannya, dan diikutsertakan di dalam kelompok.

#### 4. Esteem needs / Kebutuhan akan penghargaan

Meliputi kebutuhan untuk dihargai dan disegani oleh orang lain.

#### 5. Self actualization needs / Kebutuhan untuk aktualisasi diri

Meliputi kebutuhan untuk berkembang, untuk merealisasi potensi yang dimiliki dan cenderung berbuat baik.

Meskipun tidak semua kebutuhan diatas digantungkan pemenuhannya oleh individu kepada perusahaan tempatnya bekerja, namun berbagai keinginan dan kemauan serta kebutuhan tersebut sangat menentukan sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat Maslow tersebut, dapat diketahui bahwa kebutuhan-kebutuhan saling bergantung dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpenuhi akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, kemudian akan digantikan kebutuhan-kebutuhan selanjutnya yang mendominasi. Tetapi meskipun kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan tersebut masih mempengaruhi perilaku seseorang, dan tidak hilang, hanya intensitasnya kecil.

Hirarki kebutuhan dapat digunakan dalam manajemen motivasi. Teori Maslow ini dapat digunakan sebagai pedoman umum bagi manajer karena konsepnya yang relatif berguna dalam dua hal. Pertama teori ini dapat untuk melihat rata-rata kebutuhan individu yang menjadi motivasi mereka. Kedua, teori ini menunjukkan bahwa bila tingkat kebutuhan terendah relatif terpenuhi, faktor tersebut akan berhenti menjadi motivator penting dari perilaku.

#### **2.4 Teori Motivasi Prestasi McClelland**

Menurut David C McClelland, teori ini menyatakan: "Bahwa manusia itu pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Kebutuhan untuk berprestasi ini adalah suatu motif yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya. Seorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik daripada suatu prestasi karya orang lain."

Menurut David C McClelland ada tiga macam kebutuhan, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

#### **2.5 Teori X dan Teori Y**

Menurut teori McGregor yang terkenal dengan teori X dan teori Y ini menyatakan bahwa:

"Teori X itu sebagian besar manusia lebih suka diperintah, dan tidak tertarik akan rasa tanggung jawab, serta menginginkan kesamaan atas segalanya. Menurut teori ini orang-orang yang tergolong dalam teori X ini, pada hakekatnya tidak menyukai bekerja, berkemampuan kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi, hanya



membutuhkan motivasi fisiologis saja. Oleh karena itu orang semacam ini perlu diawasi secara ketat. Adapun menurut teori Y adalah sebaliknya manusia suka bekerja, dapat mengontrol dirinya sendiri, mempunyai kemampuan untuk berkefektifitas, motivasinya tidak hanya fisiologis saja melainkan lebih tinggi dari itu. Oleh karena itu orang semacam ini tidak perlu diawasi secara ketat.”

## 2.6 Pengertian Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan, pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas adalah rasio dari apa yang telah dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yaitu : investasi (termasuk penggunaan pengetahuan, teknologi dan riset), manajemen dan tenaga kerja.

### 2.6.1 Produktivitas Tenaga Kerja

Salah satu aspek penting didalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang relatif terbatas adalah mempergunakan sumber-sumber tersebut seefisien mungkin. Penggunaan sumber secara efisien akan cenderung ke arah peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Peningkatan produksi tersebut dapat dinilai dalam tiga bentuk yaitu :

- a. Meningkatkan jumlah produksi dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- b. Jumlah produksi meningkat atau sama dengan menggunakan sumber daya yang jauh lebih sedikit.
- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.



### 2.6.2 Motivasi dan Produktivitas

Organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian semua organisasi.

Arun Moppa Mirza S. Saiyadain merumuskan produktivitas sebagai berikut :

“ Produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran (output) dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu.”

Makin tinggi perbandingannya, makin tinggi pula produktivitasnya. Peranan motivasi dalam pencapaian perbandingan ini adalah penting bagi Manajer dan Penyelia (supervisor).

Pada umumnya telah diketahui bahwa sampai suatu titik tertentu hasil akan meningkat dengan bertambahnya motivasi. Melewati titik itu tambahan motivasi akan mengakibatkan turunnya hasil. Beberapa tingkat optimum motivasi tergantung pada berapa tingkat pekerjaan dan individu dalam suatu situasi dan waktu tertentu.

Motivasi yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan hasil yang rendah karena :

- a. Tingkat motivasi yang terlalu tinggi mempersempit bidang kesadaran. Pada motivasi yang terlalu tinggi ada konsentrasi yang terlalu tinggi terhadap tujuan dengan mengesampingkan segi –segi lain yang mungkin penting untuk pemecahan masalah. Ini mengakibatkan tingkat frustrasi yang lebih tinggi apabila tanggapan yang diberikan ternyata kurang.
- b. Tingkat motivasi yang terlalu tinggi juga berhubungan dengan kegelisahan. Oleh karena itu perbuatan mungkin lebih banyak ditujukan kepada pengurangan kegelisahan daripada kepada pencapaian suatu tingkat efisien tertentu.

Para peneliti menunjukkan bahwa suatu tingkat motivasi yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan semangat yang tinggi, dan semangat yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi mempengaruhi semangat, yang selanjutnya mempengaruhi hasil (produktivitas).

## 2.7 Analisa Statistik.

### 2.7.1 Analisa Regresi Linier Berganda.

Apabila dalam persamaan baris regresi lebih dari dua variabel (termasuk variabel tak bebas Y), maka regresi ini disebut garis regresi linier berganda (multi linier regression). Dalam regresi linier berganda variabel tak bebas Y tergantung pada dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_k$ ). Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: (Djarwanto, 1996: 309)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + B_k X_k$$

Dimana Y adalah variabel yang akan diramalkan, sedangkan  $X_1, X_2, \dots, X_k$  merupakan variabel yang diketahui dan dijadikan dasar dalam membuat ramalan tersebut. Dalam pembahasan skripsi ini digunakan tiga variabel bebas, adalah sebagai berikut:

$$X_1 = \text{gaji.}$$

$$X_2 = \text{keamanan kerja.}$$

$$X_3 = \text{kondisi hubungan kerja.}$$

Dan variabel tak bebasnya adalah produktivitas kerja (Y). Sehingga persamaan regresinya menjadi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + B_3 X_3$$

Untuk memperoleh nilai a,  $b_1$ ,  $b_2$ , dan  $b_3$  digunakan persamaan sebagai berikut:

$$\sum Y = n \cdot a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 + b_3 \sum X_3$$

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

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



### 2.7.2 Koefisien Determinasi Berganda.

Dalam semua permasalahan jika nilai pengaruhnya lebih dari satu variabel, maka untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas (X) terhadap variabel naik turunnya variabel terikat digunakan analisis determinasi. Dimana koefisien determinasi menggunakan notasi  $R^2$ , adapun bentuk umum dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut: (J. Supranto, 1993: 206)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y + \dots + b_k \sum x_ky}{\sum y^2}$$

dimana:

$R^2$  = koefisien determinan

$b_1 \dots b_k$  = koefisien regresi

$X_1 \dots X_k$  = variabel independen

$Y$  = produktivitas kerja

dimana hasil dari  $R^2$  berkisar antara  $0 < R^2 < 1$

### 2.7.3 Pengujian Hipotesis F (F- Test).

Pengujian dengan hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel motivasi terhadap produktivitas kerja. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut: (J. Supranto, 1993: 300)

a. Hipotesa:

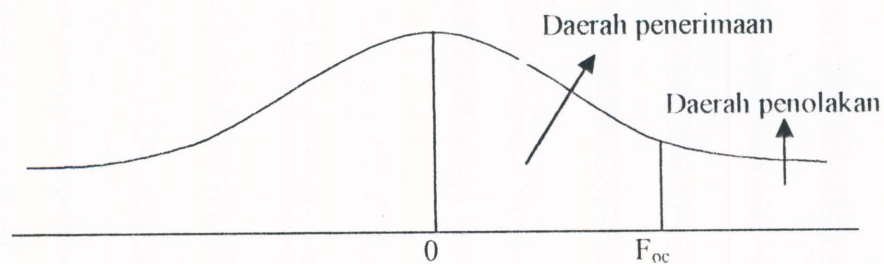
$H_0 : B_j = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara komponen variabel X terhadap variabel Y

$H_1 : B_j > 0$ , berarti ada pengaruh antara komponen variabel X terhadap variabel Y

b. Level of significant: 0,05.



c. Kriteria pengujian:



**Gambar 1: kurve normal pengujian satu arah**

$H_0$  ditolak apabila  $F_o > F$  tabel, dengan demikian ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_0$  diterima apabila  $F_o < F$  tabel, dengan demikian ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Perhitungan nilai F adalah sebagai berikut:

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

dimana:

$n$  = banyaknya observasi.

$k$  = banyaknya variabel.

#### 2.7.4 Koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial ini akan menunjukkan pengaruh masing-masing variabel motivasi terhadap produktivitas kerja secara parsial (satu demi satu). Koefisien determinasi parsial ini secara matematis dirumuskan oleh Sudjana (1993 ; 370) sebagai berikut :

$$r_{x_{iy}}^2 = \frac{b \{ n \sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y) \}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

dimana :

$b$  = Koefisien arah

$X_i$  = Variabel bebas I

$Y$  = Produktivitas Kerja

$r^2$  = Koefisien determinasi parsial variabel  $i$  terhadap produktivitas kerja

### 2.7.5 Pengujian Hipotesa T (t-Test)

Pengujian dengan hipotesa ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel motivasi terhadap produktivitas kerja. Dimana langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut: (J. Supranto, 1993: 302)

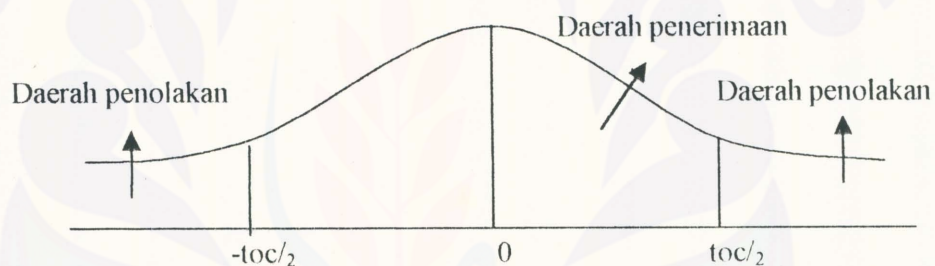
a. Hipotesa:

$H_0$  :  $B_i = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara komponen variabel X terhadap variabel Y.

$H_1$  :  $B_i \neq 0$ , berarti ada pengaruh antara komponen variabel X terhadap variabel Y.

b. Level of significant: 0,05.

c. Kriteria pengujian:



**Gambar 2: kurve normal pengujian dua arah**

$H_0$  ditolak apabila  $t_o > t$  tabel atau  $t_o < -t$  tabel, dengan demikian masing-masing komponen variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_0$  diterima bila  $t_o < t$  tabel, dengan demikian masing-masing komponen variabel X tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Perhitungan nilai t adalah sebagai berikut:

$$t_o = \frac{\bar{b}_k}{S_{e\sqrt{b_{ij}}}} = \frac{\bar{b}_k}{S_{bk}}$$

dimana :

$\bar{b}_k = b_1, b_2, b_3$

$S_{bk} =$  Standart error dari  $\bar{b}_k$





### **Bab III**

#### **Metodologi Penelitian**

##### **3.1 Obyek penelitian**

Penelitian dilakukan di perusahaan mainan yaitu P.T. Mentari Massen Toys Indonesia yang terletak di Jalan Yos Sudarso 118 , Jombang , Jawa Timur.

##### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang dikumpulkan adalah :

###### **1. Data Primer**

Adalah jenis data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari obyeknya.

Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui angket yang diberikan kepada karyawan bagian produksi khusus bagian maianan.

###### **2. Data sekunder**

Adalah data yang sudah diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

##### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

###### **1. Interview (Wawancara)**

Metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada bagian personalia untuk memperoleh keterangan mengenai kegiatan dibidang manajemen personalia terutama yang berkaitan dengan kebijakan Motivasi yang dilakukan perusahaan. Data dari hasil wawancara ini bersifat kualitatif.

## 2. Observasi

Metode ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung dan pencatatan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti, meliputi informasi tentang kondisi maupun aktivitas perusahaan.

## 3. Questioner

Digunakan untuk mencari data yang akan dikuantitatifkan dengan menyebarkan angket kepada karyawan bagian produksi mainan. Hasil dari angket ini akan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dan kuat atau lemahnya pengaruh faktor – faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3.4 Populasi dan sampel

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan, dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan bagian produksi mainan pada PT. Mentari Massen Toys Indonesia yang berjumlah 269 orang.
2. Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki populasi. Penelitian sampel dilakukan karena yang akan diteliti adalah sebagian dari populasi, selain itu dengan penelitian sampel maka akan lebih efisien (dalam arti uang, waktu dan tenaga) Sedangkan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sampel acak sederhana (simple random sampling). Sampel acak sederhana adalah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.  
Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil sampai saat ini tidak ada ketentuan untuk menentukan berapa persen jumlah sampel yang akan diambil dari besarnya populasi. Dalam penelitian ini sampelnya berjumlah tigapuluh orang karyawan bagian produksi mainan pada P.T. Mentari Massen Toys Indonesia.

### 3.5 Definisi Variabel Operasional

#### 1. Produktivitas

Hasil yang dapat dicapai berupa barang-barang yang telah dihasilkan selama kurun waktu tertentu

#### 2. Gaji

Imbalan dalam bentuk finansial yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau tenaga yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

#### 3. Keamanan Kerja

Keadaan aman dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi kondisi lingkungan kerja dan kondisi keamanan dan keselamatan kerja serta terhindar dari ancaman kehilangan pekerjaan.

#### 4. Kondisi Hubungan Kerja

Yaitu kualitas hubungan diantara sesama karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasannya dan menyangkut kerja sama diantara mereka.

### 3.6 Metode Analisis data

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang bermakna dari faktor - faktor motivasi yang berupa gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi mainan pada P.T. Mentari Massen Toys Indonesia dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### a. Pengukuran Questioner

Pengukuran questioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk memberikan skor terhadap jawaban dari questioner yang dibuat tertutup.

Skor yang diberikan adalah :

- |                           |     |
|---------------------------|-----|
| a. Sangat mendukung       | = 4 |
| b. Mendukung              | = 3 |
| c. Tidak mendukung        | = 2 |
| d. Sangat tidak mendukung | = 1 |



## b. Uji validitas

Validitas atau tindakan ketepatan adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang akan diungkapkan. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki tingkat validitas tinggi, hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitiannya sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya. Dalam hal ini uji validitas ini termasuk validitas isi yang mempersoalkan apakah isi dari suatu alat ukur (questioner) cukup representatif atau cukup merupakan sebuah sampling.

## c. Regresi Linier Berganda.

Untuk mengukur tingkat pengaruh variabel gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y), dimana produktivitas kerja akan menghasilkan suatu struktur variabel pengaruh. Adapun variabel-variabel motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat diuraikan sebagai berikut: (Djarwanto. PS, 1996: 309)

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Produktivitas kerja /unit).

X<sub>1</sub> = Variabel gaji, dengan periode 12 bulan (1999).

X<sub>2</sub> = Variabel keamanan kerja, dengan periode 12 bulan (1999).

X<sub>3</sub> = Variabel kondisi hubungan kerja, periode 12 bulan (1999).

b<sub>0</sub> = Konstanta (nilai pada saat X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> sama dengan nol).

b<sub>1</sub> = Nilai koefisien regresi variabel gaji terhadap produktivitas kerja.

b<sub>2</sub> = Nilai koefisien regresi variabel keamanan kerja terhadap produktivitas kerja.

b<sub>3</sub> = Nilai koefisien regresi kondisi hubungan kerja terhadap produktivitas kerja.

e = Koefisien pengganggu.

## d. Koefisien Determinasi Berganda.

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel motivasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + \dots + b_k \sum x_k y}{\sum y^2}$$

dimana:

$R^2$  = Koefisien determinan.

$b_1 \dots b_3$  = Koefisien regresi.

$X_1 \dots X_3$  = Variabel independen.

Y = Produktivitas kerja yang diteliti

## e. Test Pengujian Koefisien Secara Bersama-sama (Uji-F).

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui keberartian pengaruh dari variabel X sebagai variabel independen terhadap Y sebagai variabel dependen dengan menggunakan F-test. (Supranto, 1992:300)

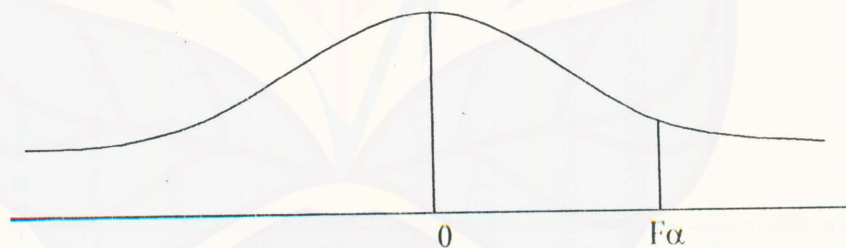
## 1. Hipotesa:

$H_0 : B_j = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara komponen variabel X terhadap variabel Y.

$H_i : B_j > 0$ , berarti ada pengaruh antara komponen variabel X terhadap variabel Y.

## 2. Level of significant: 0,05

## 3. Kriteria pengujian:



$H_0$  ditolak apabila  $F_0 > F$  tabel, dengan demikian ketiga variabel berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_0$  diterima apabila  $F_0 \leq F$  tabel, dengan demikian ketiga variabel tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Perhitungan nilai  $F$ .

$$F_0 = \frac{R^2 / k - 1}{1 - R^2 / n - k}$$

dimana:

$n$  = Banyaknya observasi.

$k$  = Banyaknya variabel.

f. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial ini akan menunjukkan pengaruh masing-masing variabel motivasi terhadap produktivitas kerja secara parsial (satu demi satu). Koefisien determinasi parsial ini secara matematis dirumuskan oleh Sudjana (1993 ; 370) sebagai berikut :

$$r_{xy}^2 = \frac{b \{ n \sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y) \}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

dimana :

$b$  = Koefisien arah

$X_i$  = Variabel bebas  $i$

$Y$  = Volume penjualan

$r^2$  = Koefisien determinasi parsial variabel  $i$  terhadap produktivitas kerja



## g. Test Pengujian Koefisien Secara Individual (Uji-t).

Dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari variabel independen (X) dalam hal ini adalah gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja secara individu dengan menggunakan Uji-t. (Supranto, 1992:302)

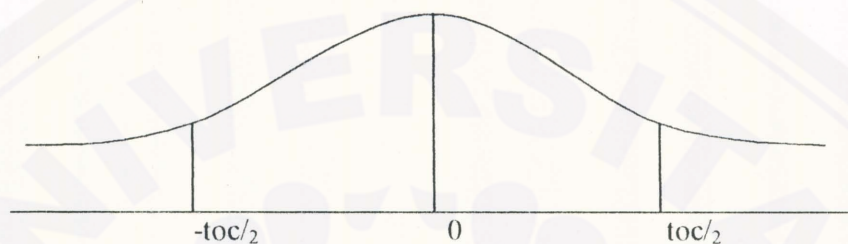
## 1. Hipotesa:

$H_0: B_i = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara komponen variabel X dengan variabel Y.

$H_1: B_i \neq 0$ , berarti ada pengaruh antara komponen variabel X dengan variabel Y.

## 2. Level of significant: 0,05.

## 3. Kriteria pengujian:



$H_0$  ditolak bila  $t_o > t$  tabel atau  $t_o < -t$  tabel, dengan demikian masing-masing komponen variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_0$  diterima bila  $t_o \leq t$  tabel, dengan demikian masing-masing komponen variabel X tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Perhitungan nilai T

$$T_o = \frac{b_k}{\text{Se} \sqrt{b_{ij}}} = \frac{b_k}{S_{b_k}}$$

dimana:

$b_k = b_1, b_2, b_3.$

$S_{b_k} =$  Standart error dari  $b_k.$

2. Untuk menjawab tujuan ke-2, yaitu mengetahui faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mainan pada P.T. Mentari Massen Toys Indonesia digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ), yang akan menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel motivasi terhadap produktivitas kerja secara parsial (satu demi satu), maka koefisien determinasi parsial ditunjukkan oleh rumus berikut : (Sudjana,1993; 370)

$$r_{xy}^2 = \frac{b \{n \sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y)\}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

dimana :

$r^2$  = Koefisien determinasi parsial

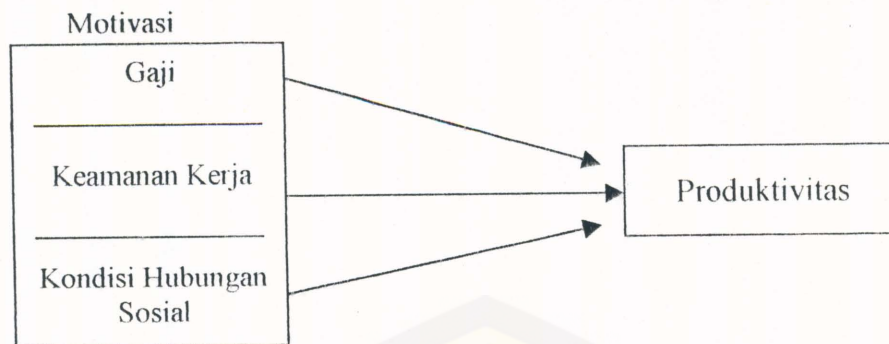
b = Koefisien arah

$X_i$  = Variabel-variabel motivasi

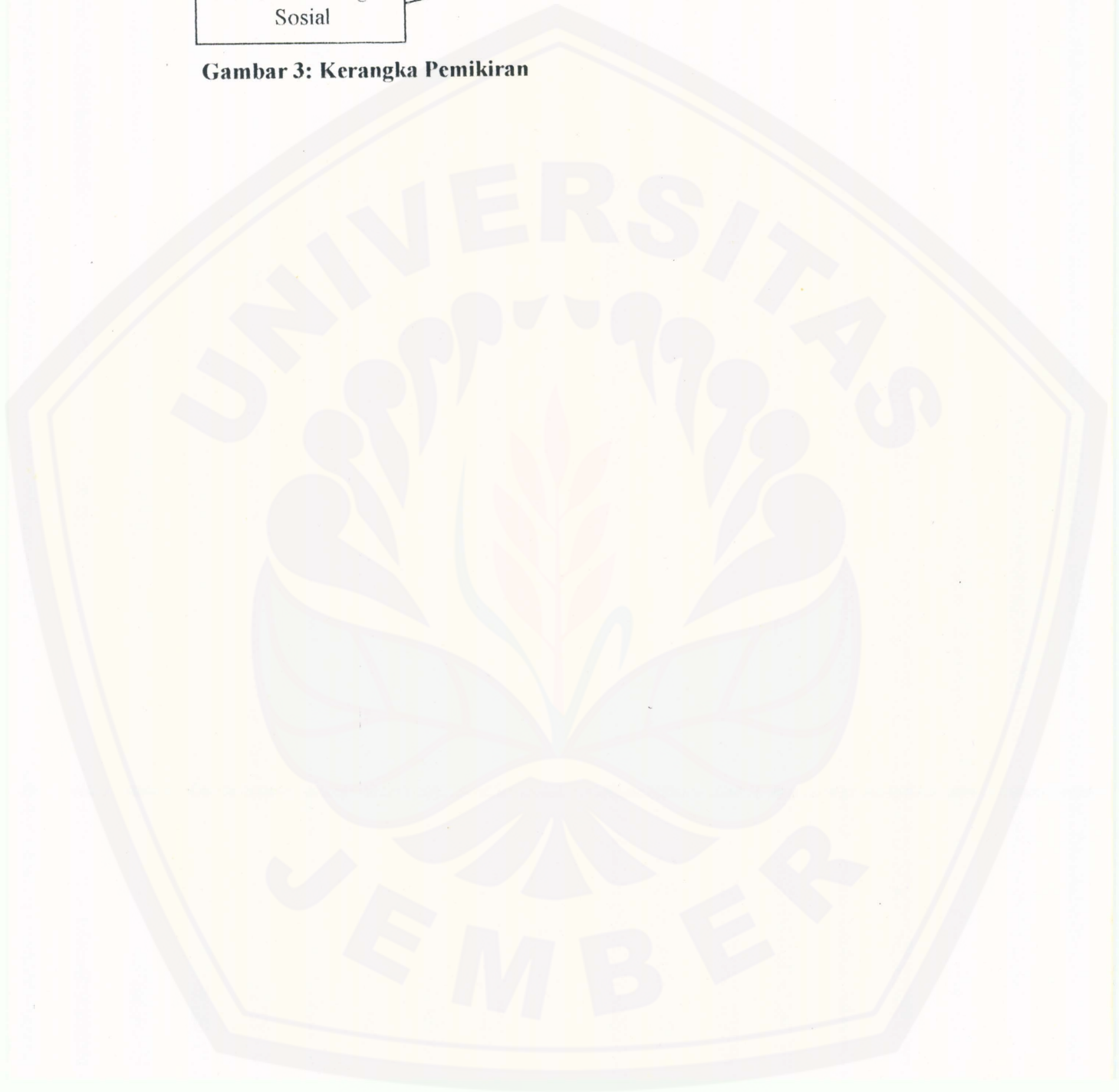
Y = Produktivitas kerja

Membandingkan koefisien determinasi parsial dari ketiga variabel motivasi, dimana semakin besar prosentase nilainya maka semakin dominan koefisien tersebut mempengaruhi produktivitas kerja.

### 3.7 Kerangka Pemikiran



**Gambar 3: Kerangka Pemikiran**





**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

**4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Mentari Massen Toys Indonesia adalah perusahaan yang memproduksi mainan dari kayu (Wooden Toys) yang semula adalah salah satu bidang usaha dari CV. Maska Perkasa, yang berlokasi di jalan Yos Sudarso 173 Jombang. Perusahaan ini pada awalnya merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan oleh Bapak Lilik Subagio pada tahun 1974 dan berlokasi di desa Tunggorono ,Jombang dan masih merupakan usaha yang memproduksi kertas. Tetapi karena kalah bersaing di pasaran dengan perusahaan-perusahaan besar lainnya dan tidak ada perkembangan dari hasil produksi kertas tersebut, maka pada tahun 1977-1979 perusahaan ini tidak berproduksi. Kemudian bapak Lilik Subagio berusaha mengalihkan ke bidang pembuatan tas-tas kerajinan, dompet, tas sekolah, rangsel dan sebagainya. Tetapi usaha inipun hanya mampu bertahan selama satu tahun, karena tidak ada perkembangan perusahaan.

Gagal dengan dua bentuk usaha yang pertama, Bapak Lilik Subagio berusaha lagi mengalihkan usahanya ke usaha memproduksi sandal dan sepatu plastik. Perusahaan ini kemudian diberi nama CV.Maska Plastik. Perusahaan ini sedikit demi sedikit mulai berkembang, sehingga akhirnya baik modal, hasil produksi dan tenaga kerjanya semakin bertambah. Dalam perkembangan nama perusahaan ini berubah menjadi CV. Maska Perkasa. Perusahaan ini memproduksi sepatu yang merupakan joint venture dari Taiwan.

Pada tahun 1988 perusahaan ini menambah jenis usaha di bidang mainan dari kayu. Semua hasil produksi perusahaan dikhususkan untuk diekspor. Perusahaan ini juga tercatat sebagai salah satu perusahaan export non-migas.

PT. Mentari Massen Toys Indonesia melakukan produksinya dengan Surat Ijin Usaha Perdagangan No. 442 / 13-20 / VIII / 90 yang dikeluarkan pada tanggal 6 Agustus 1990 oleh Kanwil Perdagangan Jawa Timur . Sesuai dengan surat ijin tersebut ,maka PT. Mentari Massen Toys Indonesia , dapat bergerak dibidang

usaha perindustrian dengan memproduksi mainan dari kayu dan perdagangan umum termasuk ekspor – import. Dengan demikian PT.Mentari Massen Toys Indonesia mulai beroperasi pada tahun 1992 dengan menggunakan bangunan yang berbeda dan terpisah dari CV.Maska Perkasa.

Adapun letak dan tempat kedudukan PT. Mentari Massen Toys Indonesia adalah di jalan Yos Sudarso No. 118 desa tunggorono ,Jombang , Jawa Timur.

Pertimbangan – pertimbangan pemilihan lokasi perusahaan ini adalah:

- a. Kemudahan dalam transportasi .Lokasi perusahaan yang terletak di jalan raya antar Kertosono – Surabaya memungkinkan kemudahan dalam hal pengangkutan barang dari dan ke perusahaan.
- b. Kemudahan dalam mendapatkan tenaga kerja karena banyaknya produktif usia produktif di sekitar perusahaan
- c. Memungkinkan untuk memperluas wilayah perusahaan karena masih banyak tanah kosong di sekitar perusahaan.

#### 4.1.2 Struktur organisasi

Struktur organisasi yang dipakai PT. Mentari Massen Toys Indonesia adalah struktur organisasi staffing (staf) yaitu pelaksanaan fungsi manajemen yang menentukan persyaratan-persyaratan mental, fisik dan emosional untuk posisi jabatan yang ada melalui diskripsi jabatan , analisa jabatan dan spesifikasi jabatan dan kemudian menarik karyawan yang diperlukan dengan karakteristik personalia tertentu.

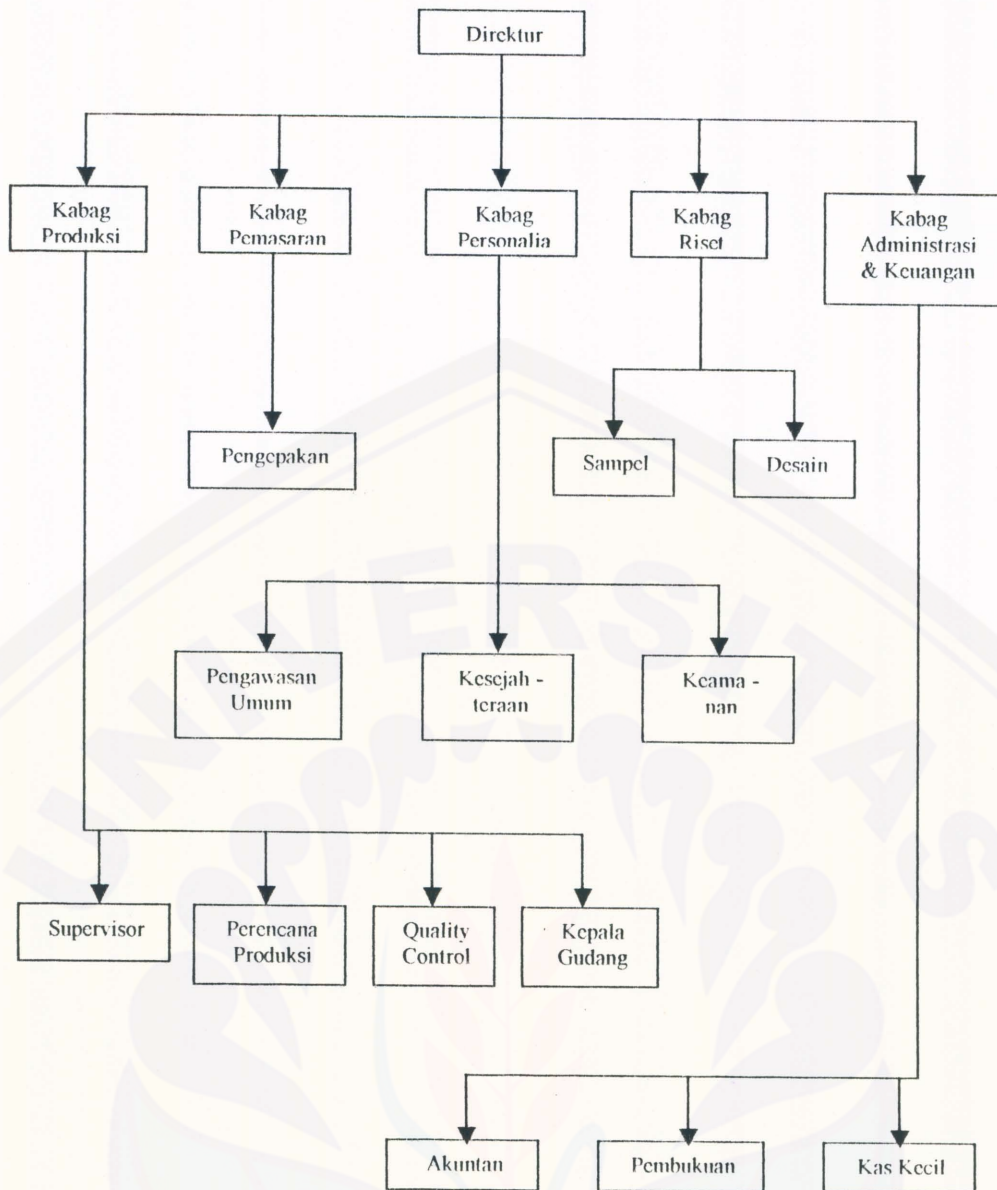
Berikut ini uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi staf dan karyawan yang dimiliki PT. Mentari Massen Toys Indonesia di Jombang yaitu sebagai berikut :

- a. Direktur
  1. Sebagai penanggung jawab kelangsungan hidup perusahaan.
  2. Mengorganisir perusahaan dan memberikan wewenang kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya.
  3. Menetapkan kebijaksanaan pokok yang harus ditempuh oleh perusahaan.





**Struktur Organisasi**  
**PT. Mentari Massen Toys Indonesia**





4. Menjaga dan membina koordinasi yang baik terhadap semua unsur dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Kepala bagian Produksi

1. Bertanggung jawab kepada direktur.
2. Mengawasi dan menyelenggarakan aktivitas produksi
3. Mengatur kelancaran proses produksi.
4. Mengadakan persiapan dan pelaksanaan yang berkaitan dengan produksi.

c. Kepala Administrasi dan keuangan.

1. Bertanggung jawab kepada direktur.
2. Mengurusi dan mengawasi pelaksanaan dan tugas-tugas yang dikerjakan oleh bagian administrasi.
3. Mengatur dan bertanggung jawab atas keuangan perusahaan.

d. Kepala Personalia

1. Bertanggung jawab kepada direktur.
2. Mengkoordinir bagian-bagian di bawahnya yaitu : kesejahteraan, pengawas umum dan keamanan.
3. Secara langsung mengawasi segala keperluan dan kesejahteraan karyawannya.

e. Kepala pemasaran

1. Bertanggung jawab kepada direktur.
2. Mengawasi kerja di bawahnya yakni pengapalan.
3. Mengatur proses pemasaran produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

f. Kepala Bagian Riset

1. Bertanggung jawab kepada direktur.
2. Mengkoordinir bagian di bawahnya yakni bagian desain dan sampel.
3. Mengembangkan ide serta modal dari jenis barang yang akan diproduksi.

g. Desain

1. Bertanggung jawab kepada kepala riset dan pengembangan.
2. Mengembangkan ide di dalam merancang desain terhadap produk yang akan dihasilkan.

4. Menjaga dan membina koordinasi yang baik terhadap semua unsur dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Kepala bagian Produksi

1. Bertanggung jawab kepada direktur.
2. Mengawasi dan menyelenggarakan aktivitas produksi
3. Mengatur kelancaran proses produksi.
4. Mengadakan persiapan dan pelaksanaan yang berkaitan dengan produksi.

c. Kepala Administrasi dan keuangan.

1. Bertanggung jawab kepada direktur.
2. Mengurusi dan mengawasi pelaksanaan dan tugas-tugas yang dikerjakan oleh bagian administrasi.
3. Mengatur dan bertanggung jawab atas keuangan perusahaan.

d. Kepala Personalia

1. Bertanggung jawab kepada direktur.
2. Mengkoordinir bagian-bagian di bawahnya yaitu : kesejahteraan, pengawas umum dan keamanan.
3. Secara langsung mengawasi segala keperluan dan kesejahteraan karyawannya.

e. Kepala pemasaran

1. Bertanggung jawab kepada direktur.
2. Mengawasi kerja di bawahnya yakni pengapalan.
3. Mengatur proses pemasaran produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

f. Kepala Bagian Riset

1. Bertanggung jawab kepada direktur.
2. Mengkoordinir bagian di bawahnya yakni bagian desain dan sampel.
3. Mengembangkan ide serta modal dari jenis barang yang akan diproduksi.

g. Desain

1. Bertanggung jawab kepada kepala riset dan pengembangan.
2. Mengembangkan ide di dalam merancang desain terhadap produk yang akan dihasilkan.



#### h. Sample

1. Bertanggung jawab kepada kepala riset dan pengembangan.
2. Bekerja sama dengan desain untuk membuat model mainan yang dijadikan contoh / sample di dalam produk selanjutnya.

#### i. Supervisor.

1. Bertanggung jawab kepada kepala produksi.
2. Mengawasi jalannya proses produksi.
3. Bertanggung jawab atas keselamatan kerja karyawan.

#### j. Perencana Produksi

1. Bertanggung jawab kepada kepala produksi.
2. Merencanakan jumlah produk yang akan dihasilkan pada periode tertentu.

#### k. Quality Control

1. Bertanggung jawab kepada kepala produksi.
2. Mengawasi produk yang telah selesai diproses dari mulai awal sampai siap untuk dipasarkan. Di sini lebih ditekankan pada kualitas produk yang dihasilkan.

#### l. Gudang

1. Bertanggung jawab kepada kepala produksi.
2. Mengawasi pemasukan bahan-bahan yang digunakan dalam proses produksi.

#### m. Pengepakan.

1. Bertanggung jawab langsung kepada kepala pemasaran.
2. Mengawasi dan menyiapkan produk jadi yang siap dipasarkan baik lewat darat maupun udara.

#### n. Keamanan.

1. Bertanggung jawab kepada kepala personalia.
2. Menjaga keamanan wilayah disekitar tempat proses produksi.

#### o. Kesejahteraan

1. Bertanggung jawab kepada kepala personalia.
2. Menumbuhkan sikap setia kawan diantara para pekerja, ikut menanamkan suasana yang tenang di lingkungan tempat bekerja.



p. Pengawas Umum

1. Bertanggung jawab langsung kepada kepala personalia.
2. Mengawasi semua jenis kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan perusahaan, di dalam menjaga kelangsungan proses produksi.

q. Accounting

1. Bertanggung jawab kepada kepala administrasi dan keuangan.
2. Melaporkan jumlah serta besarnya biaya yang dikeluarkan untuk proses produksi.
3. Mengendalikan dan mengawasi besarnya biaya proses produksi.
4. Menganalisa kembali terhadap biaya yang telah dikeluarkan.

r. Pembukuan

1. Bertanggung jawab kepada kepala administrasi dan keuangan.
2. Mencatat dan membukukan keseluruhan dari biaya yang telah dikeluarkan

s. Kas kecil

1. Bertanggung jawab kepada kepala administrasi dan keuangan.
2. Mencatat besarnya pengeluaran-pengeluaran dalam prosentase kecil.

#### 4.1.3 Personalia

a. Pembagian Tenaga Kerja

1. Bagian administrasi dan keuangan terbagi atas :

- a.) Accounting
- b.) Pembukuan
- c.) Kas kecil

2. Bagian riset dan pengembangan terbagi atas :

- a.) Desain
- b.) Sample

3. Bagian Produksi terbagi atas :

- a.) Supervisor
- b.) Perencana produksi
- c.) Quality Control
- d.) Mandor pengawas gudang

4. Bagian pemasaran membawahi satu bagian yaitu :

a.) Pengepakan

5. Bagian personalia terbagi atas :

a.) Keamanan

b.) Kesejahteraan

c.) Pengawas umum

b. Kesejahteraan karyawan

PT. Mentari Massen Toys Indonesia di Jombang memberikan beberapa fasilitas seiring dengan perkembangan yang telah dicapai. Beberapa fasilitas yang disediakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut adalah :

Poliklinik yang disediakan bagi karyawan apabila didalam bekerja ada suatu gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja.

1. Tempat ibadah (Mushola) disediakan bagi karyawan yang beragama Islam.
2. Tersedianya Mess khusus bagi karyawan yang berasal dari luar kota Jombang.
3. Tunjangan kematian bagi karyawan yang masih ada kontrak kerja dengan perusahaan.
4. Asuransi tenaga kerja diberikan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja yang cukup serius sehingga tidak dapat masuk kerja selama beberapa hari.
5. JPKTK ( Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja dan Keluarganya ) , merupakan fasilitas tunjangan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya.
6. Pemberian bingkisan ulang tahun bagi karyawan .Bingkisan ini berlaku bagi seluruh karyawan , dan diberikan setiap hari Sabtu seminggu sekali.

c. Jam Kerja dan Hari Kerja

Jam kerja dan hari kerja yang ada pada PT.Mentari Massen Toys Indonesia di Jombang adalah :

1. Untuk bagian staf (kantor) :

Hari kerja : Senin – Sabtu

Jam kerja : 07.00 – 17.0



2. Untuk bagian produksi dan bagian lain , jadwal kerja adalah dengan sistem shift.

Hari kerja : Senin – Sabtu

Jam kerja : I. Pagi : 06.00 – 14.00

Siang : 14.00 – 22.00

II. Jam : 07.00 – 15.00

( Ket : Untuk Hari besar Nasional libur )

#### 4.1.4 Proses dan Hasil Produksi

- a. Peralatan yang digunakan dalam proses Produksi

Peralatan yang digunakan dalam proses produksi antara lain adalah : rotter, bor, sirkle, molding, poles, dempul, bubut, seler, sending, benso, radial, plamir, oven, sawmill, dan lain – lain.

- b. Proses Produksi

Dalam menjalankan proses produksinya untuk membuat barang jadi berupa mainan kayu yang siap dijual, PT. Mentari Massen Toys mempunyai 6 tahap produksi yang dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut :

1. Bahan baku kayu yang masih berupa gelondongan diambil dari gudang dan dimasukkan kedalam sawmill untuk dipotong sesuai dengan barang yang akan dibuat.
2. Pihak klin dry mengadakan hubungan dengan bagian produksi mengenai mainan apa yang akan diproduksi beserta jenis kayu yang akan digunakan. Setelah itu kayu dimasukkan kedalam oven. Proses pengopenan ini tergantung dari jenis kayu yang akan digunakan . Semakin besar kadar airnya , proses pengovenan akan memakan waktu yang lebih lama.
3. Kayu yang sudah siap proses dimasukkan ke proses I untuk pembentukan komponen. Didalam proses I ini kayu dipotong – potong sesuai dengan jenis barang yang akan diproduksi.
4. Dari proses I kemudian dimasukkan ke proses II yaitu finishing dan pengecatan.



5. Setelah proses pengecatan kemudian dimasukkan ke proses III yaitu assembling atau perakitan.
6. Proses terakhir yaitu bagian packing atau pengepakan, kemudian dimasukkan ke gudang barang jadi sampai waktu pengirimannya.

c. Jenis dan Macam Produksi

Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini seluruhnya terbuat dari kayu dan berupa mainan anak-anak yang bersifat mendidik dan dapat digunakan untuk menunjang proses belajar di sekolah.

Adapun jenis – jenis produk yang dihasilkan oleh PT.Mentari Massen Toys antara lain :

Mainan yang diproduksi secara rutin	Mainan yang produksinya berdasarkan pesanan
1. Learn the alphabet	1. Building farm
2. Alphabet tiles block	2. Knock a bedd bench
3. Wooden block	3. Pound the ball bench
4. Cobbler's bench	4. Build a block wagon
5. Train and build clock	5. Play farm
6. Animal shape wagon	6. Train and build clock
7. Baby walker	7. Cstle building set
8. Wooden shorting	8. Block ruler set
9. Wooden block case	9. Fashion block set
10. Shorting block square	10. Alphabet block 15/30 pcs
11. Alphabet car block	11. Doll house 106-201 pcs
12. Animal clock	12. Wooden battle ship
13. Animal ruler	13. Figure rings
14. Chidren's hanger	14. Park builer
15. Animal hanger	15. Diningroom set
16. Creatif block	16. Bedroom set
17. Wagon bilder	17. Kitchen set
18. Wooden train	18. Bathroom set
19. Truck trailer	

20. Puzzle clock	
21. Puzzle block	
22. Horse walker	
23. Awinging horse	
24. Animal puzzle	
25. Wooden table	
26. Stilt natural	
27. Stack of nice	
28. Clown puzzle	

Jumlah dari keseluruhan jenis mainan yang diproduksi selama tahun 1999 ( Januari – Desember ) ada 310 jenis. Dari masing-masing jenis mainan tidak semua diproduksi pada setiap bulan , melainkan hanya sebagian dan tergantung dari pesanan yang diterima dari negara-negara pengimport.

#### 4.1.5 Pemasaran

##### a. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran produk ini adalah negara-negara luar negeri, sebab semua produk hanya dipasarkan sesuai dengan pesanan yang datang dari negara-negara importir.

Wilayah pemasaran tersebut meliputi :

1. Amerika ( terdiri atas 11 agen )
2. Afrika ( terdiri atas 4 agen )
3. Austria ( terdiri atas 2 agen )
4. Ausrtalia ( terdiri atas 3 agen )
5. Belgium ( terdiri atas 6 agen )
6. Canada ( terdiri atas 3 agen )
7. Columbia ( terdiri atas 2 agen )
8. Denmark ( terdiri atas 5 agen )
9. England ( terdiri atas 14 agen )
10. Finland ( terdiri atas 3 agen )

11. France ( terdiri atas 9 agen )
12. Germany ( terdiri atas 9 agen )
13. Greece ( terdiri atas 3 agen )
14. Holland ( terdiri atas 16 agen )
15. Italy ( terdiri atas 8 agen )
16. Korea ( terdiri atas 2 agen )
17. Malta ( terdiri atas 1 agen )
18. Norway ( terdiri atas 9 agen )
19. Spain ( terdiri atas 9 agen )
20. Sweden ( terdiri atas 7 agen )
21. Switzerland ( terdiri atas 3 agen )
22. Trieste ( terdiri atas 1 agen )
23. Turkey ( terdiri atas 1 agen )
24. Taiwan ( terdiri atas 1 agen )

b. Saluran Distribusi

Dalam memasarkan produknya , perusahaan lebih banyak berdasarkan pesanan yang sudah disepakati dengan negara-negara pengimport.

Kesepakatan tersebut berupa harga , jenis , jumlah , produk dan waktu penerimaan. Untuk masalah pemasaran , semua produk yang akan dipasarkan ke beberapa negara tersebut dikirimkan atau diserahkan seluruhnya kepada agen di negara Taiwan yang bertindak sebagai agen yang menangani seluruh pemasaran produk dari PT.Mentari Massen Toys Indonesia. Untuk selanjutnya, Taiwanlah yang akan menyalurkannya ke negara-negara pengimpor tersebut. Jadi , dalam hal ini Indonesia hanya bertindak sebagai tempat untuk memproduksi , sedangkan hal yang berkaitan dengan distribusi pemasaran diserahkan sepenuhnya kepada Taiwan. Alasan dipilihnya Taiwan sebagai basis pemasaran karena Taiwan adalah mitra kerjasama sejak PT. Mentari Massen Toys Indonesia masih bernama CV. Maska Perkasa.



### c. Promosi Penjualan

Didalam peningkatan volume penjualan yang mengarah pada pencapaian laba yang optimal salah satu cara yang digunakan adalah dengan menggunakan promosi penjualan yang tepat. PT.Mentari Massen Toys Indonesia dalam memasarkan produknya dipasaran Eropa , Amerika , Asia , dan Afrika menggunakan promosi antara lain :

1. Mengikuti pameran ( Expo )
2. Penawaran iklan dari pihak Departemen Perdagangan untuk selanjutnya dipromosikan di Luar Negeri .
3. Menerbitka Kalender

### d. Persaingan

Di dalam dunia usaha , persaingan adalah hal yang wajar dan selalu terjadi. Justru dengan adanya persaingan , perusahaan akan terpacu untuk menjadi yang terbaik.

Adapun pesaing dari PT.Mentari Massen Toys Indonesia yang dirasakan paling berpengaruh adalah RRC dan Jerman.

## 4.2. Analisis Data

### 1. Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh yang Bermakna Dari Faktor-Faktor Motivasi yang Berupa Gaji, Keamanan Kerja dan Kondisi Hubungan Kerja dalam Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Mainan.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang bermakna dari faktor - faktor motivasi yang berupa gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi mainan pada P.T. Mentari Massen Toys Indonesia dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### a. Pengukuran Questioner dengan cara membandingkan Prosentase Jawaban atas angket yang diberikan.

1. Variabel Gaji

- a.) Perbandingan antara gaji yang terima responden dibandingkan dengan kebutuhan responden :

Tabel I  
Respon Gaji terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Lebih dari cukup	1	3,35 %
b) Cukup	21	70 %
c) Tidak cukup	7	23,3 %
d) Sangat tidak cukup	1	3,35 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'cukup' dengan prosentase sebesar 70 % kemudian diikuti jawaban 'tidak cukup' sebesar 23,3 % selanjutnya jawaban 'lebih dari cukup' dan 'sangat tidak cukup' masing – masing sebesar 3,35 %

- b.) Jumlah gaji yang diterima responden dibandingkan dengan jerih payah responden diperusahaan :

Tabel II  
Respon Gaji terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat setuju	4	13,3 %
b) Setuju	17	56,7 %
c) Tidak setuju	9	30 %
d) Sangat tidak setuju	0	0 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'setuju' dengan prosentase sebesar 56,7 % kemudian diikuti jawaban 'tidak setuju' sebesar 30 % selanjutnya jawaban 'sangat setuju' memperoleh angka sebesar 13,3 % dan 'sangat tidak setuju' memperoleh angka kosong ( 0 % )



c.) Kesesuaian antara upah lembur dan bonus yang diberikan perusahaan :

Tabel III  
Respon upah lembur terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat setuju	4	13,3 %
b) Setuju	14	46,7 %
c) Tidak setuju	12	40 %
d) Sangat tidak setuju	0	0 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'setuju' dengan prosentase sebesar 46,7 % kemudian diikuti jawaban 'tidak setuju' sebesar 40 % selanjutnya jawaban 'sangat setuju' memperoleh angka sebesar 13,3 % dan 'sangat tidak setuju' memperoleh angka kosong ( 0 % )

d.) Faktor ekonomi ( untuk memenuhi kebutuhan ) merupakan penyebab responden bekerja diperusahaan :

Tabel IV  
Respon Gaji terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat setuju	12	40 %
b) Setuju	18	60 %
c) Tidak setuju	0	0 %
d) Sangat tidak setuju	0	0 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'setuju' dengan prosentase sebesar 60 % kemudian diikuti jawaban 'sangat setuju' sebesar 40 %



selanjutnya jawaban 'tidak setuju' dan 'sangat tidak setuju' memperoleh angka kosong ( 0 % )

- e.) Keinginan responden untuk pindah perusahaan lain karena alasan keuangan / gaji :

Tabel V  
Respon Gaji terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat setuju	1	3,35 %
b) Setuju	14	46,7 %
c) Tidak setuju	15	50 %
d) Sangat tidak setuju	0	0 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'tidak setuju' dengan prosentase sebesar 50 % kemudian diikuti jawaban 'Setuju' sebesar 46,7 % selanjutnya jawaban 'sangat setuju' sebesar 3,35 % dan 'sangat tidak setuju' memperoleh angka kosong ( 0 % )

## 2. Variabel Keamanan Kerja

- a.) Fasilitas keamanan kerja yang tersedia diperusahaan :

Tabel VI  
Respon Keamanan Kerja terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Memadahi	0	0 %
b) Cukup	18	60 %
c) Kurang	12	40 %
d) Sangat Kurang	0	0 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'cukup' dengan prosentase sebesar 60 % kemudian diikuti jawaban 'kurang' sebesar 40 % selanjutnya jawaban 'memadahi(lengkap)' dan 'sangat kurang' memperoleh angka kosong ( 0 % )

b.) Terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan ini :

Tabel VII

Respon Keamanan Kerja terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat jarang terjadi	2	6,7 %
b) Jarang terjadi	18	60 %
c) Sering terjadi	10	33,3 %
d) Sangat sering terjadi	0	0 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'jarang terjadi' dengan prosentase sebesar 60 % kemudian diikuti jawaban 'sering terjadi' sebesar 33,3 % selanjutnya jawaban 'sangat jarang terjadi' memperoleh angka sebesar 6,7 % dan 'sangat sering terjadi' memperoleh angka kosong ( 0 % )

c.) Tunjangan Kesehatan yang tersedia di perusahaan ini :

Tabel VIII

Respon Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Lebih dari cukup	5	16,7 %
b) Cukup	15	50 %
c) Kurang	9	30 %
d) Sangat Kurang	1	3,3 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'cukup' dengan prosentase sebesar 50 % kemudian diikuti jawaban 'kurang' sebesar 30 % selanjutnya jawaban 'lebih dari cukup' memperoleh angka sebesar 16,7 % dan 'sangat kurang' memperoleh angka 3,3 %

d.) Keamanan responden dalam bekerja terhadap ancaman PHK :

Tabel IX

Respon Keamanan Kerja terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat setuju	4	13,3 %
b) Setuju	20	66,7 %
c) Tidak setuju	6	20 %
d) Sangat tidak setuju	0	0 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'setuju' dengan prosentase sebesar 66,7 % kemudian diikuti jawaban 'tidak setuju' sebesar 20 % selanjutnya jawaban 'sangat setuju' memperoleh angka sebesar 13,3 % sedangkan 'sangat tidak setuju' memperoleh angka kosong ( 0 % )

e.) Responden merasa dapat bekerja dengan aman :

Tabel X

Respon Keamanan Kerja terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat setuju	3	10 %
b) Setuju	17	56,7 %
c) Tidak setuju	10	33,3 %
d) Sangat tidak setuju	0	0 %

Sumber data diolah, 1999



Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'setuju' dengan prosentase sebesar 56,7 % kemudian diikuti jawaban 'tidak setuju' sebesar 33,3 % selanjutnya jawaban 'sangat setuju' memperoleh angka sebesar 10 % dan 'sangat tidak setuju' memperoleh angka kosong ( 0 % )

### 3. Variabel Kondisi Hubungan Kerja

a.) Kerja sama antara responden dengan rekan disekitar responden :

Tabel XI

Respon Kondisi Sosial terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat setuju	2	6,7 %
b) Setuju	19	63,3 %
c) Tidak setuju	9	30 %
d) Sangat tidak setuju	0	0 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'setuju' dengan prosentase sebesar 63,3 % kemudian diikuti jawaban 'tidak setuju' sebesar 30 % selanjutnya jawaban 'sangat setuju' memperoleh angka sebesar 6,7 % dan 'sangat tidak setuju' memperoleh angka kosong ( 0 % )

b.) Sikap rekan kerja responden terhadap keluhan yang diungkapkan oleh responden :

Tabel XII  
Respon Kondisi sosial terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat memperhatikan	5	16,7 %
b) Memperhatikan	8	26,7 %
c) Tidak memperhatikan	17	56,7 %
d) Sangat tidak memperhatikan	0	0 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'tidak memperhatikan' dengan prosentase sebesar 56,7 % kemudian diikuti jawaban 'memperhatikan' sebesar 26,7 % selanjutnya jawaban 'sangat memperhatikan' memperoleh angka sebesar 16,7 % dan 'sangat tidak memperhatikan' memperoleh angka kosong ( 0 % )

c.) Suasana kekeluargaan yang akrab tercipta dalam lingkungan kerja:

Tabel XIII  
Respon Kondisi sosial terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat setuju	7	23,3 %
b) Setuju	18	60 %
c) Tidak setuju	5	16,7 %
d) Sangat tidak setuju	0	0 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'setuju' dengan prosentase sebesar 60 % kemudian diikuti jawaban 'sangat setuju' sebesar 23,3 % selanjutnya jawaban 'tidak setuju' memperoleh angka sebesar 16,7 % dan 'sangat tidak setuju' memperoleh angka kosong ( 0 % )

d.) Hubungan responden dengan atasan :

Tabel XIV

Respon Kondisi sosial terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat baik	7	23,3 %
b) Baik	14	46,7 %
c) Kurang baik	8	26,7 %
d) Tidak baik	1	3,3 %

Sumber : Data primer diolah , 1999

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'baik' dengan prosentase sebesar 46,7 % kemudian diikuti jawaban 'kurang baik' sebesar 26,7 % selanjutnya jawaban 'sangat baik' memperoleh angka sebesar 23,3 % dan 'tidak baik' memperoleh angka sebesar 3,3 %

e.) Sikap atasan terhadap keluhan yang diungkapkan responden :

Tabel XV

Respon Kondisi sosial terhadap Produktivitas

Jawaban	Jumlah reponden	Prosentase
a) Sangat memperhatikan	4	13,35 %
b) Memperhatikan	21	70 %
c) Tidak memperhatikan	4	13,35 %
d) Sangat tidak memperhatikan	1	3,3 %

Sumber data diolah, 1999



Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar memilih jawaban 'memperhatikan' dengan prosentase sebesar 70 % kemudian diikuti jawaban 'sangat memperhatikan' dan 'tidak memperhatikan' memperoleh angka masing-masing sebesar 13,35 % dan 'sangat tidak memperhatikan' memperoleh angka sebesar 3,3 %

**b. Penghitungan uji validitas**

Dari semua data yang telah diperoleh maka dapat dilakukan analisa data sebagai berikut :



Tabel XVI  
 Nilai transformasi data Kuantitatif Dari Angket

Item Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		X1	X2
1	1	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	29	8	37
2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	35	8	43
3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	31	12	43
4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	36	8	44
5	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	29	16	46
6	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	31	0	31
7	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	34	4	38
8	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	27	16	43
9	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	34	4	38
10	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	29	20	49
11	2	3	3	3	4	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	34	4	38
12	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	35	8	43
13	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	34	12	46
14	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	40	4	44
15	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	35	8	43
16	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	34	8	42
17	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	37	4	41
18	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	32	12	44
19	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	34	8	42
20	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	34	12	46
21	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	32	8	40
22	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38	8	46
23	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	32	4	36
24	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	35	8	43
25	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	36	8	44
26	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	38	4	42
27	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	37	8	45
28	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	39	4	43
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	34	12	46
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	40	4	44

## 1.) Perhitungan Produktivitas

Tabel XVII

Tabel Jumlah Barang Yang Diproduksi  
Selama Tahun 1999

PERIODE	Jumlah Barang Yang Diproduksi (dalam unit)
Januari	137.278
Februari	88.910
Maret	87.882
April	56.824
Mei	121.949
Juni	67.760
Juli	84.073
Agustus	117.942
September	119.945
Oktober	146.191
November	80.554
Desember	190.848
Jumlah	1.300.156

Sumber : PT. Mentari Massen Toys Indonesia

Jumlah barang yang diproduksi selama 1 tahun = 1.300.156 unit

Jumlah Karyawan bagian Mainan = 269 orang

Rata-rata jumlah hari kerja karyawan per bulan = 26 hari

Rata-rata hasil produksi perbulan :

$$= \frac{1.300.156}{12} = 108.346,33$$

Jumlah produk yang dihasilkan 1 orang karyawan perbulan :

$$= \frac{108.347}{269} = 402,8$$



Jumlah produk yang dihasilkan 1 orang karyawan perhari :

$$= \frac{402,8}{26} = 15,4$$

= 15 unit (dibulatkan)

Jadi dalam satu hari tiap orang karyawan rata - rata menghasilkan 15 unit barang. Sedangkan untuk mengetahui berapa jumlah barang yang dihasilkan masing – masing karyawan dalam satu bulan , maka jumlah tersebut dikalikan dengan banyaknya hari kerja karyawan dalam satu bulan yang telah diketahui melalui angket yang ternyata berkisar antara 24 – 26 hari. Hasil dari perhitungan tersebut merupakan variabel produktivitas yang akan digunakan untuk menghitung koefisien regresi dan korelasi.

### c. Analisis Regresi Linear Berganda.

Dari analisis ini dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan data produktivitas kerja dan variabel motivasi yang tertera pada lampiran diatas serta berdasarkan hasil perhitungan komputer melalui program *microstat* (lampiran 1), maka dapat ditarik persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 281,74 + 13,43 X_1 + 9,06 X_2 + 12,34 X_3$$

Dimana masing-masing koefisien regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

$b_0 = 281,74$  berarti bahwa jika perusahaan tidak melakukan motivasi berupa gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja maka produktivitas kerja akan sebesar 281,74 unit.

$b_1 = 13,43$  berarti bahwa bila terdapat peningkatan motivasi melalui penambahan gaji maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 13,43 unit.

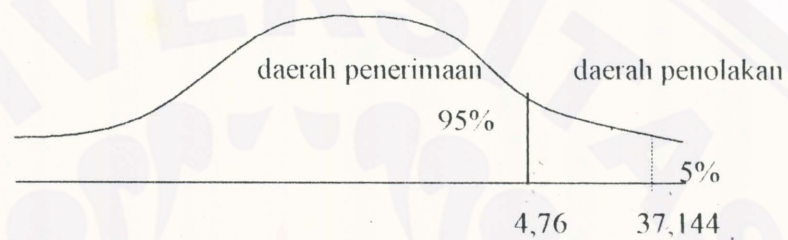
$b_2 = 9,06$  berarti bahwa bila terdapat peningkatan motivasi melalui perbaikan kondisi keamanan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 9,06 unit.

$b_3 = 12,34$  berarti bahwa bila terdapat peningkatan motivasi melalui perbaikan kondisi hubungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 12,34 unit.

**d. Pengaruh Gaji, Keamanan Kerja dan Kondisi Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Secara Serentak.**

Untuk mengetahui pengaruh gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja terhadap produktivitas kerja secara serentak digunakan uji -F (Fisher). Pada lampiran 1 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,144 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,76 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

$H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa penggunaan variabel motivasi pada gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja secara serentak mempunyai pengaruh yang nyata dan bermakna sekali terhadap produktivitas kerja .



**Gambar 4: kurve normal uji hipotesa satu arah variabel-variabel motivasi dengan F- test**

Dengan koefisien determinasi keseluruhan ( $R^2$ ) = 0,5141 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas secara serentak dapat menjelaskan variasi variabel terikat sebesar 0,5141. Angka sebesar itu merupakan perubahan dari variabel gaji, variabel keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja terhadap produktivitas kerja secara serentak. Sehingga ketiga variabel tersebut secara serentak berpengaruh besar sekali terhadap produktivitas kerja dan sisanya yang sebesar 0,0510 disebabkan oleh faktor lain atau tidak termasuk dalam model penelitian.

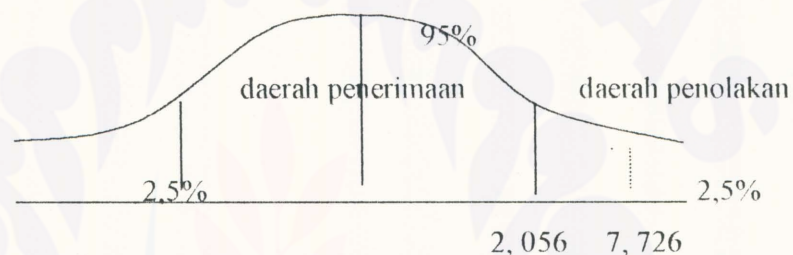


Mengenai seberapa besar derajat hubungan antara variabel gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja secara serentak terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi berganda (multiple R) yaitu sebesar 0,5381. Hubungan tersebut dikategorikan cukup besar. Angka korelasi dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 1 baik itu positif maupun negatif.

#### e. Pengaruh Variabel Gaji, Keamanan Kerja dan Kondisi Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Secara Parsial.

##### 1. Pengaruh biaya gaji terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan lampiran 1 diketahui besarnya koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel gaji sebesar 0,6779, dengan tingkat kesalahan 5 % ternyata  $t_{hitung}$  menunjukkan angka sebesar 7,726 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,056 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan probabilitas kesalahan menunjukkan angka  $0,01202 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh yang nyata dan bermakna paling besar terhadap produktivitas kerja.



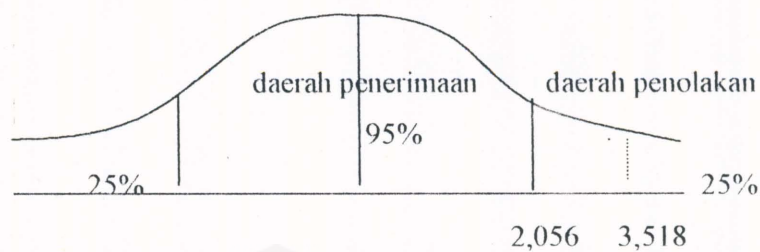
**Gambar 5:** kurve normal uji hipotesa dua arah variabel gaji dengan t-test

##### 2. Pengaruh variabel keamanan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan lampiran 1 diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel keamanan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,4352, dengan tingkat kesalahan sebesar 5 % ternyata  $t_{hitung}$  sebesar 2,083 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,056 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan probabilitas kesalahan menunjukkan angka  $0,03913 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan



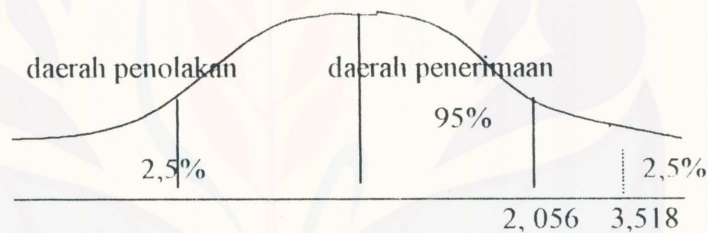
bahwa variabel keamanan kerja mempunyai pengaruh yang nyata dan bermakna sedang terhadap produktivitas kerja.



**Gambar 6: kurve normal uji hipotesa dua arah variabel keamanan kerja dengan t-test**

3. Pengaruh variabel kondisi hubungan kerj terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan lampiran 2 diketahui pula bahwa koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel promosi penjualan terhadap volume penjualan adalah 0,5673, dengan tingkat kesalahan 5 % ternyata  $t_{hitung}$  sebesar 3,518 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,056 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan probabilitas kesalahan menunjukkan angka  $0,03096 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kondisi hubungan kerja mempunyai pengaruh yang nyata dan bermakna cukup besar terhadap produktivitas kerja.



**Gambar 7: kurve normal uji hipotesa dua arah variabel kondisi hubungan kerja dengan t- test**

## 2. Mengetahui Variabel Motivasi yang Paling Berpengaruh (Dominan) Terhadap Produktivitas Kerja.

Untuk menentukan variabel manakah di antara variabel gaji, variabel keamanan kerja dan variabel kondisi hubungan kerja yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan membandingkan angka koefisien determinasi parsial dari masing-masing variabel motivasinya. Dari lampiran 1, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dari masing-masing variabel motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel gaji ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah 0,6779 dengan probabilitas sebesar 0,01202.
- b. Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel keamanan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah 0,4352 dengan probabilitas sebesar 0,03913.
- c. Koefisien korelasi determinasi ( $r^2$ ) variabel kondisi hubungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah 0,5673 dengan probabilitas sebesar 0,03096.

Dengan demikian variabel gaji mempunyai koefisien determinasi parsial paling besar yaitu sebesar 0,6779 dengan probabilitas paling kecil yaitu sebesar 0,01202. Maka dapat dikatakan bahwa variabel gaji merupakan variabel motivasi yang paling (dominan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dicapai oleh P.T. Mentari Massen Toys Indonesia.



**BAB V**  
**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. Kesimpulan**

1. Pengaruh variabel-variabel motivasi terhadap produktivitas kerja:

Motivasi gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja secara bersama yang dilaksanakan oleh P.T. Mentari Massen Toys Indonesia memberikan pengaruh yang besar sekali terhadap produktivitas kerja yang dicapai. Hal tersebut ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,5154 yang berarti bahwa ke tiga variabel motivasi yang di teliti tersebut secara bersama berpengaruh berarti, sedangkan Uji-F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 37,144 jauh lebih besar dari  $F_{tabel}$  4,76 dan probabilitas sebesar 0,00002851 jauh lebih kecil dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan atau nyata.

Adapun secara parsial, pengaruh variabel gaji, keamanan kerja dan kondisi hubungan kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan ini, masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja

Pengaruhnya ditunjukkan oleh koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,6779. Pengaruh tersebut dapat dikatakan besar sekali (67,79%), sedangkan Uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 7,726 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  2,056. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang bermakna paling besar dan nyata terhadap produktivitas kerja. Hal ini bisa terjadi karena hampir semua karyawan yang bekerja pada PT. Mentari Massen Toys Indonesia karena alasan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Bahkan ada sebagian karyawan yang mempunyai keinginan untuk pindah perusahaan ini karena alasan keuangan tersebut.

b. Pengaruh keamanan kerja terhadap produktivitas kerja

Ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,4352. Pengaruh tersebut dapat dikatakan cukup besar (43,52 %), sedangkan Uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,083 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  2,056. Jadi



dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja mempunyai pengaruh yang kurang (sedang) bermakna tetapi nyata terhadap produktivitas kerja. Dan menurut hasil angket, para karyawan beranggapan bahwa faktor keamanan kerja bukanlah faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

c. Pengaruh kondisi hubungan kerja terhadap produktivitas kerja

Ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,5673, pengaruh tersebut dapat dikatakan cukup besar sebesar (56,73%), sedangkan Uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,518 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  2,056. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi hubungan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna cukup besar dan nyata terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan sosial antara karyawan dengan atasannya atau antar sesama karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Hubungan sosial yang baik diantara karyawan dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

2. Variabel motivasi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja:

Berdasarkan analisis pengaruh masing-masing variabel motivasi secara parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT.Mentari Massen Toys Indonesia adalah variabel gaji. Hal itu ditunjukkan oleh koefisien determinasi parsial variabel gaji terhadap produktivitas kerja sebesar 0,6779. Hal ini berarti secara sendiri, motivasi gaji mempengaruhi produktivitas kerja 67,79%. Prosentase sebesar itu adalah yang paling besar jika dibandingkan dengan koefisien determinasi parsial kegiatan promosi yang lainnya yang diteliti, yaitu variabel motivasi keamanan kerja dengan angka koefisien sebesar 0,4352 (43,52%) dan variabel motivasi kondisi hubungan kerja sebesar 0,5673 (56,73%). Jadi jika dibandingkan dengan dua (2) variabel promosi lainnya yang diteliti, motivasi gaji merupakan variabel motivasi yang paling berpengaruh (dominan) terhadap produktivitas kerja yang dicapai oleh perusahaan.

## 5.2. Saran – saran

Setelah mempelajari , menganalisa dan menarik kesimpulan , maka saran yang dapat dikemukakan untuk penentuan kebijakan adalah sebagai berikut :

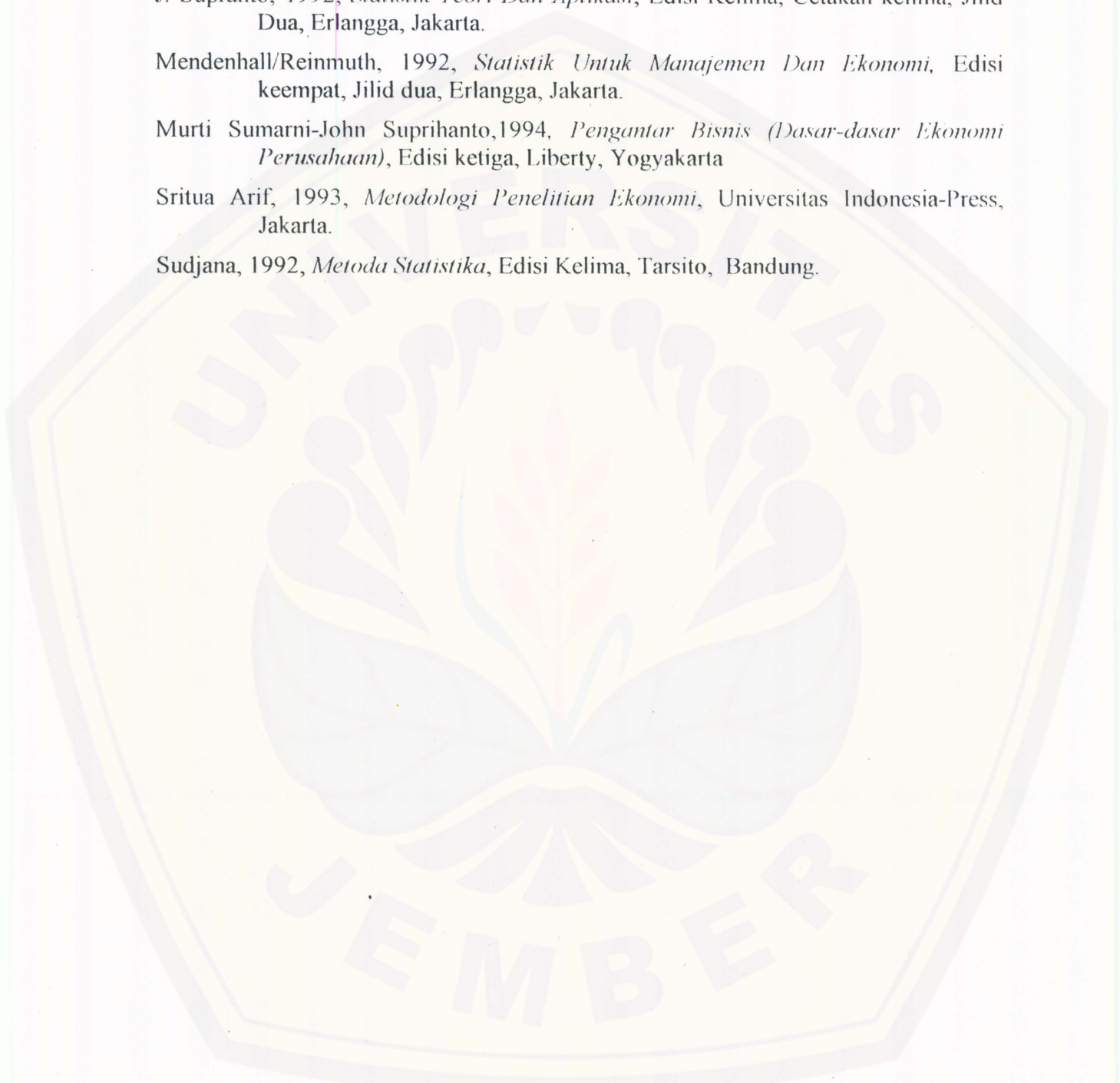
1. Perusahaan hendaknya memperhatikan motivasi sebagian besar karyawannya dalam bekerja diperusahaan tersebut. Terutama motivasi gaji ataupun upah, maka perusahaan dapat mengambil berbagai kebijaksanaan antara lain seperti meningkatkan besarnya gaji, upah lembur dan bonus.
2. Para pimpinan perusahaan harus mengupayakan agar terjadi hubungan yang harmonis diantara seluruh karyawan yang ada diperusahaan. Keluhan - keluhan karyawan baik yang bersifat pribadi maupun yang ada kaitannya dengan masalah diperusahaan hendaknya harus selalu diperhatikan.
3. Tetap memperhatikan kondisi keamanan kerja, karena walaupun pengaruhnya lemah faktor keamanan kerja juga mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas kerja. Keamanan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi kelancaran karyawan tersebut dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar lebih teliti dan cermat dalam memilih variabel-variabel yang menjadi obyek analisis dalam penelitiannya, agar hasil yang didapatkan semakin mendekati kenyataan yang sebenarnya. Seperti halnya dalam penelitian ini tentunya masih banyak variabel-variabel yang lain yang juga mempengaruhi volume penjualan selain ke tiga variabel (periklanan, personal selling dan promosi penjualan) dalam penelitian ini, akan tetapi tidak dimasukkan dalam model penelitian. Menyadari adanya kelemahan-kelemahan tersebut penulis juga berharap agar penelitian ini dapat menjadi inspirasi bagi peneliti selanjutnya untuk dapatnya menghasilkan karya yang lebih baik

Dengan adanya saran – saran tersebut diharapkan agar produktivitas kerja karyawan bagian produksi mainan pada PT. Mentari Massen Toys Indonesia di Jombang dapat lebih ditingkatkan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Gujarati, *Ekonomika Dasar*, Edisi kedua, Erlangga, Jakarta, 1992
- J. Supranto, 1992, *Statistik Teori Dan Aplikasi*, Edisi Kelima, Cetakan kelima, Jilid Dua, Erlangga, Jakarta.
- Sritua Arif, 1993, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Universitas Indonesia-Press, Jakarta.
- Sudjana, 1992, *Metoda Statistika*, Edisi Kelima, Tarsito, Bandung.
- J. Supranto, 1992, *Statistik Teori Dan Aplikasi*, Edisi Kelima, Cetakan kelima, Jilid Dua, Erlangga, Jakarta.
- Mendenhall/Reinmuth, 1992, *Statistik Untuk Manajemen Dan Ekonomi*, Edisi keempat, Jilid dua, Erlangga, Jakarta.
- Murti Sumarni-John Suprihanto, 1994, *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*, Edisi ketiga, Liberty, Yogyakarta
- Sritua Arif, 1993, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Universitas Indonesia-Press, Jakarta.
- Sudjana, 1992, *Metoda Statistika*, Edisi Kelima, Tarsito, Bandung.





**Lampiran 1 : Analisa Regresi Linear Berganda (Full Regression).**

----- REGRESSION ANALYSIS -----  
 HEADER DATA FOR: A:DONNY LABEL: PT.MENTARI MASSEN TOYS INDONESIA  
 NUMBER OF CASES: 15 NUMBER OF VARIABLES: 4

-----  

INDEX	NAME	MEAN	STD. DEV.
1	X1	864200.0000	138237.9591
2	X2	1618200.0000	173991.5707
3	X3	1105900.0000	193963.5991
DEP. VAR.:	Y	5862.0000	2063.2435

-----  
 DEPENDENT VARIABLE: Y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T (DF=6)	PROB.	PARTIAL $r^2$
X1	13.43	103.760	7.726	.01202	.6779
X2	9.06	18.871	2.083	.03913	.4352
X3	12.34	43.412	3.518	.03096	.5673

CONSTANT 281.74

STD. ERROR OF EST. = 570.8291

ADJUSTED R SQUARED = .5092

R SQUARED = .5141

MULTIPLE R = .5381

## ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSIO	36357689.0106	3	12119229.6702	37.144	2.851E-04
RESIDUAL	1955074.9894	6	325845.8316		
TOTAL	38312764.0000	9			

**Lampiran 2 : DAFTAR PERTANYAAN (QUESTIONER)****DAFTAR PERTANYAAN**

UMUR :  
PENDIDIKAN :  
MASA KERJA :  
KARYAWAN PADA BAGIAN :  
TANGGAL PENGISIAN ANGKET :

Lingkari huruf didepan jawaban yang saudara paling tepat !

**VARIABEL UPAH**

1. Gaji yang saudara terima dibandingkan dengan kebutuhan saudara ?
  - a. Lebih dari cukup
  - b. Cukup
  - c. Tidak cukup
  - d. Sangat tidak cukup
2. Saudara merasa bahwa gaji yang saudara terima sudah sesuai dengan jerih payah saudara di perusahaan ini :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
3. Saudara merasa bahwa upah lembur dan bonus yang diberikan sudah sesuai / layak :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
4. Saudara bekerja diperusahaan ini terutama karena tuntutan ekonomi ( untuk mencukupi kebutuhan ) saudara :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju

5. Saudara punya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain karena alasan keuangan / gaji :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju

#### VARIABEL KEAMANAN KERJA

6. Menurut pendapat saudara , fasilitas keamanan kerja di perusahaan ini :
- a. Memadahi ( lengkap )
  - b. Cukup
  - c. Kurang
  - d. Sangat kurang
7. Menurut saudara terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan ini :
- a. Sangat jarang terjadi
  - b. Jarang terjadi
  - c. Sering terjadi
  - d. Sangat sering
8. Tunjangan kesehatan di perusahaan ini :
- a. Lebih dari cukup
  - b. Cukup
  - c. Kurang
  - d. Sangat kurang
9. Dalam bekerja saudara merasa aman dari ancaman PHK :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
10. Saudara merasa dapat bekerja dengan aman :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju

#### VARIABEL KONDISI HUBUNGAN KERJA

11. Saudara merasa bisa bekerja sama dengan rekan-rekan disekitar saudara :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
12. Sikap teman-teman saudara terhadap keluhan yang saudara ungkapkan :
- a. Sangat memperhatikan
  - b. Memperhatikan
  - c. Tidak memperhatikan
  - d. Sangat tidak memperhatikan



13. Saudara dan teman-teman saudara selalu bekerja dalam suasana kekeluargaan yang akrab :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Sangat tidak setuju
14. Hubungan saudara dengan atasan saudara :
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
15. Sikap atasan saudara terhadap keluhan-keluhan yang saudara utarakan :
- a. Sangat memperhatikan
  - b. Memperhatikan
  - c. Tidak memperhatikan
  - d. Sangat tidak memperhatikan
16. Dalam satu bulan rata-rata berapa hari saudara tidak masuk kerja ?  
..... Hari.  
Hal tersebut disebabkan karena :.....  
.....

Terima Kasih Atas Kejujuran Anda

