



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PENGOLAHAN TEH PADA
PERKEBUNAN TEH KERTOWONO PTP. NUSANTARA XII
(PERSERO) DI LUMAJANG

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Disetujui
Pembelina
Perline (Tgl. 29 Juli 2004
No. Induk: 84

8
Kelas
100.3
SIS
P

Oleh :

Hendra Siswanto

NIM:990810201150

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER

2004

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PENGOLAHAN TEH PADA PERKEBUNAN TEH
KERTOWONO PTP. NUSANTARA XII (PERSERO)
DI LUMAJANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Hendra Siswanto

N. I. M. : 990810201150

J u r u s a n : Manajemen

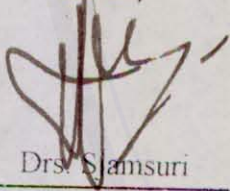
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

29 Mei 2004

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

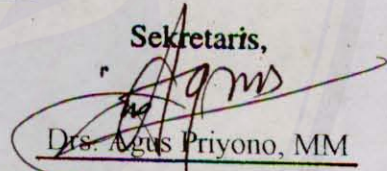
Ketua,



Drs. Samsuri

NIP. 130 287 119

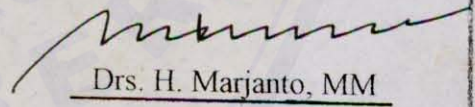
Sekretaris,



Drs. Agus Priyono, MM

NIP. 131 658 377

Anggota,



Drs. H. Marjanto, MM

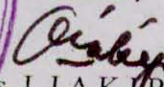
NIP. 130 324 100

Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan,



Drs. LI AKIP, SU

NIP. 130 531 976



TANDA PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Bagian Produksi Pengolahan Teh Pada Perkebunan Teh
Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) Di Lumajang

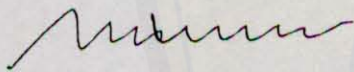
Nama : Hendra Siswanto

NIM : 990810201150

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

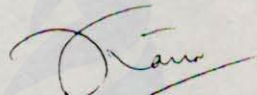
Pembimbing I



Drs. H Marjanto, M.M

NIP.130 324 100

Pembimbing II



Diana Tobing S.E., M.Si

NIP. 132 262 695

Ketua Jurusan

Manajemen



Dra. Diah Yulisetiari, M.Si

NIP. 131 624 474

Tanggal Persetujuan :

ABSTRAKSI

Hendra Siswanto, NIM : 990810201150, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, judul skripsi : **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari faktor-faktor variabel motivasi kerja yang berupa fisiologi gaji, keamanan kerja, kondisi hubungan kerja (sosial), penghargaan, dan aktualisasi diri dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Selain itu untuk mengetahui faktor motivasi kerja manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Perusahaan yang dipilih untuk penelitian ini adalah Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) yang terletak di lereng gunung tengger 13 km barat kota lumajang.

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan kuisioner, metoda analisis data menggunakan pengukuran index produktivitas, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi berganda.

Hasil analisis koefisien determinasi parsial menunjukan pengaruh nyata dari setiap variabel motivasi (*independent*) terhadap produktivitas (*dependent*) yaitu : variabel fisiologis gaji (X1) sebesar 53,5%, keamanan kerja (X2) sebesar 38,3%, hubungan kerja (X3) sebesar 41,6%, penghargaan (X4) 47,3%, dan aktualisasi diri (X5) 46,2%. Hal ini menunjukan bahwa keseluruhan variabel motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pengolahan teh pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero). Untuk memperkuat hasil analisis peneliti menggunakan pengujian *F-Test* dan *t-test*, dan menurut hasil kedua pengujian tersebut keseluruhan variabel motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pengolahan teh pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero).

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah faktor fisiologis gaji adalah motivator utama bagi karyawan bagian produksi pengolahan teh Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero). Motivator ke dua adalah penghargaan, ke tiga aktualisasi diri, ke empat hubungan sosial dan ke lima adalah keamanan kerja. Hal ini menunjukan gaji pada karyawan pada bagian produksi pengolahan teh Perkebunan teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) dianggap kurang, dilanjutkan motivator penghargaan atau apresiasi kerja dan seterusnya.

MOTTO :

"Hari ini kenyataan, kemaren adalah pengalaman, esok adalah harapan "

(Sugeng Budiono)

"Rasa percaya diri memerlukan rasa penghargaan diri sendiri "

(NG. Krishnabudi)

*"Dan, kalaulah singa tidak meninggalkan tempatnya,
ia tidak akan mendapatkan buruan.*

Demikianlah juga panah,

kalau tidak bergerak meninggalkan busur,

dia tidak akan mengenai sasaran "

(SYAIR Imam Syafi'i)

"Ada sesuatu yang tidak bisa diperbaiki oleh waktu "

(Frodo Baggins)

"Motivation is what gets you started, Habit is what keeps you going"

(Hendra Siswanto)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Ayahanda Sugeng Budiono dan Ibunda Tercinta Siswati

Untuk kasih sayangnya atas kebanggaan, kesempatan, dorongan semangat, dan doa dalam hidupku yang diberikan kepada ananda untuk menjadi seperti ini, adalah kekuatan terbesar yang membuatku terus maju.

Kembaran jiwaku, Adikku Deddy Chandra

Adikku tersayang yang memiliki kemauan besar, tekak kuat, dan semangat kerja besar adalah penguatku dalam menjalani hari - hari yang menyenangkan.

Keluarga besar Soeratman dan Soeroto

Kekuatan kebersamaan yang erat menjadi didikan hebat untuk lebih menghargai orang lain.

Almamaterku, sebuah kehormatan menjadi bagiannya

Selama berada dibawah naungan almamater adalah saat – saat yang paling membanggakan dalam hidupku.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, bahwa dengan rahmat dan karunia-NYA akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas menulis skripsi yang berjudul : “ **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Teh Pada Perkebunan Teh Kertowono PTPN XII Di Lumajang** “.

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

Dengan segala bantuan, bimbingan yang di berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, maka penulis pada kesempatan ini mengucapkan terimakasih dan hormat yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Drs. Liakip, S.U selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dra. Diah Yulisetyarini, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. H Marjanto, M.M selaku pembimbing I atas kemudahan yang diberikan dan masukan yang menambah referensi penulis.
4. Ibu Diana Tobing SE, M.Si selaku dosen pembimbing II, yang telah dengan kesabaran dan ketelitiannya dalam memberikan bimbingan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Staff pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Bapak Ir. H. Mudji Santoso selaku Administratur Perkebunan Teh Kertowono PTPN.Nusantara XII (persero) di Lumajang dan Ibu Dra. Henis Hanisah selaku Kepala Tata Usaha yang telah berkenan memberikan ijin untuk mengadakan penelitian pada perkebunanya.
7. Bapak Nikmat selaku Sinder Pabrik dan Pak Tris atas segala bantuan yang diberikan pada pelaksanaan penelitian

8. Kepada Ayahanda Sugeng Budiono dan Ibunda Siswati dirumah yang telah memberikan segalanya untuk mendorong diriku sampai aku sekarang ini. Merupakan kebahagiaan dan kebanggan bagi ananda memiliki orang tua, yang selalu mendampingi ananda menghadapi hambatan.
9. Adiku Deddy yang terus menerus memberi semangat dengan keingin tahuanya.
10. Teman – teman seangkatan atas semangat dan persaingannya.
11. Sahabatku Ari, Agus, Yudi, Taufik, dan semua temen sepermainanku atas masukan doa dan bantuan selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Sebagai kata penutup peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya, hal ini mengingat keterbatasan yang ada pada peneliti. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca yang sifatnya membangun guna memperbaiki skripsi ini.

Jember, Mei 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN	i
ABSTRAKSI	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.1.1 Penelitian Winda	6
2.1.2 Penelitian Donny	6
2.2 Tenaga Kerja	7
2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	7
2.2.2 Arti Penting Tenaga kerja Bagi Perusahaan	8
2.3 Motivasi	9
2.3.1 Pengertian Motivasi	9
2.3.2 Arti Penting Motivasi Bagi Tenaga Kerja	10
2.3.3 Arti Penting Motivasi Dalam Organisasi	11

2.4 Teori Motivasi	12
2.4.1 Teori Pengolongan Kebutuhan Manusia	12
2.4.2 Teori Motivasi Prestasi	14
2.4.3 Teori X dan Teori Y	14
2.5 Produktivitas	15
2.5.1 Pengertian Produktivitas	15
2.5.2 Produktivitas Tenaga Kerja	15
2.6 Motivasi dan Poduktivitas	16
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	17
3.2 Jenis Data	17
3.3 Metoda Pengumpulan Data	17
3.4 Populasi dan Sampel	18
3.5 Identifikasi dan Definisi Variabel Operasional	19
3.6 Metoda Analisis Data	20
3.7 Kerangka Pemikiran	28
 BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat Perkebunan Teh Kertowono	29
4.2 Struktur Organisasi Perkebunan Teh Kertowono	31
4.3 Personalia	34
4.3.1 Karyawan	34
4.3.2 Jam Kerja	35
4.3.3 Sistem Gaji dan Upah	35
4.3.4 Pendidikan dan Pelatihan	36
4.3.5 Jaminan Sosial Tenaga Kerja	36
4.4 Produksi	36
4.4.1 Produk Yang Dihasilkan	36
4.4.2 Kegiatan Proses Produksi	37

4.5 Pemasaran	42
4.6 Karakteristik Respoden	42
4.7 Metoda Analisis Data	45
4.7.1 Uji Validitas	45
4.7.2 Uji Reliabilitas	46
4.7.3 Produktivitas Kerja	47
4.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.7.5 Analisis Pengujian Hipotesis Dengan <i>F-Test</i>	50
4.7.6 Analisis Pengujian Hipotesis Dengan <i>t-Test</i>	51
4.7.7 Analisis Koefisien Determinasi Berganda	55
4.8 Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN	
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

TABEL

I	Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan Dengan Reliabilitas Instrumen	22
II	Karakteristik Responden Berdasar Umur	43
III	Karakteristik Karyawan Berdasar Pendidikan	43
IV	Karakteristik Karyawan Berdasar masa kerja	44
V	Validitas Instrumen Penelitian	45
VI	Reliabilitas Instrumen Penelitian	46
VII	Jumlah Teh Hasil Produksi Tahun Kerja 2003 Pada Kebun Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero)	47
VIII	Pelaksanaan Shift Jam kerja	48
IX	Analisis Pengujian Hipotesis Dengan <i>F-Test</i>	50
X	Analisis pengujian hipotesis dengan <i>t-test</i>	51
XI	Hasil Analisis Koefisien Deterinasi Parsial	55

DAFTAR GAMBAR

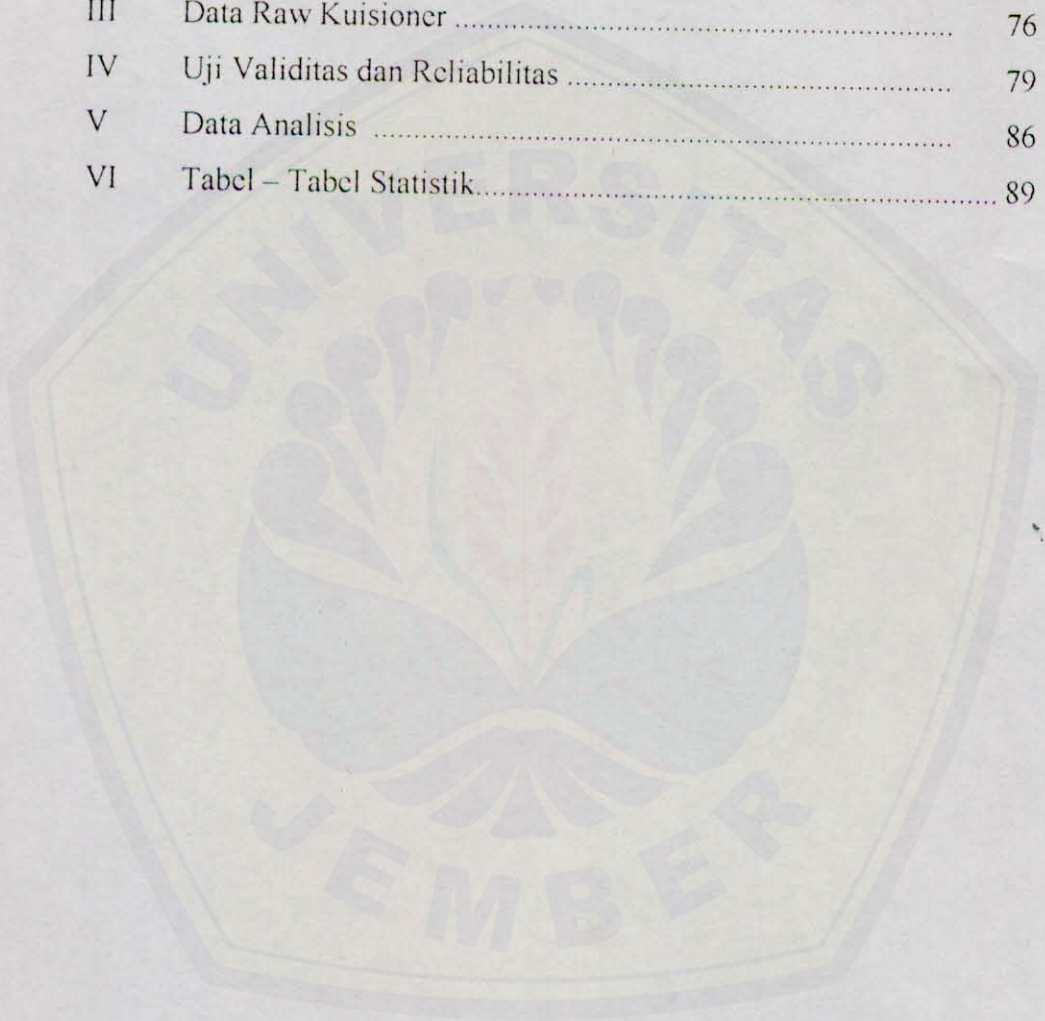
GAMBAR

1	: Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Dan Karyawan	9
2	: Hierarki Kebutuhan (<i>Priority of Human Needs</i>)	13
3	: Kurva normal pengujian satu arah	25
4	: Kurva normal pengujian dua arah	26
5	: Kerangka Pemikiran	28
6	: Struktur Organisasi Kebun Kertowono Lumajang.....	32
7	: Proses pengolahan pada Teh Hitam <i>Ortodhox Rotorvans</i> (OTD)	38
8	: Proses pengolahan pada Teh Hitam <i>Crushing Tearing Curling</i> (CTC)	39
9	: Kurva Pengujian Hipotesis Dengan Metoda Uji F (Fisher)	50
10	: Kurva Normal Analsis Pengujian Hipotesis Fisiologis Dengan Pengujian <i>t - Test</i>	52
11	: Kurva Normal Analsis Pengujian Hipotesis Keamanan Kerja Dengan Pengujian <i>t - Test</i>	52
12	: Kurva Normal Analsis Pengujian Hipotesis Hubungan kerja Dengan Pengujian <i>t - Test</i>	53
13	: Kurva Normal Analsis Pengujian Hipotesis Penghargaan Dengan Pengujian <i>t - Test</i>	54
14	: Kurva Normal Analsis Pengujian Hipotesis Aktualisasi Diri Dengan Pengujian <i>t - Test</i>	54
15	: Hierarki Kebutuhan (<i>Priority Of Human Needs</i>) Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Teh Perkebunan Teh Kertowono	57

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

I	Dokumentasi Penelitian	65
II	Kuisisioner	69
III	Data Raw Kuisisioner	76
IV	Uji Validitas dan Reliabilitas	79
V	Data Analisis	86
VI	Tabel – Tabel Statistik.....	89



BAB I PENDAHULUAN



Widyaiswara Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

1.1 Latar Belakang

Fungsi strategis sumber daya manusia didalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sebagai sumber daya vital. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terbaik dalam sebuah organisasi, dimana sumber daya ini tidak dapat diduga kekuatannya karena memiliki cipta dan karya. Lebih dari sekedar sumber daya produksi yang terampil dengan cekatan dalam mengolah pikiran dan tenaga, sumber daya manusia memiliki kepekaan atas nalurinya atau kepekaan indra-indranya untuk mengembangkan berbagai rangsangan dari luar. Kemampuan sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan diri yang berasal rangsangan dan institusi-institusi yang memberikan fasilitas, merupakan faktor utama dalam kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan.

Bagi setiap perusahaan bukan faktor sumber daya manusia saja yang didayagunakan, dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterbatasan kemampuan. Keterlibatan perlengkapan mesin, metoda kerja, pengolahan waktu dan fasilitas kerja yang tepat berdayaguna sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk mencapai target dan tujuan kerja yang diharapkan perusahaan. Namun demikian ada kalanya sumber daya manusia yang telah terorganisir mengalami penurunan kinerja, produktivitas kerja berkurang disebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan yang diperlukan.

Turunnya kemampuan kerja dan produktivitas harus dapat segera diantisipasi oleh pihak manajemen, karena dengan tingkat persaingan dewasa ini perusahaan harus mampu mempertahankan tingkat kualitas produksinya. Sehubungan dengan itu dalam rangka menjaga potensi dan daya kreasi sumber tenaga kerja agar tetap produktif maka perlu adanya pendayagunaan, pembinaan, dan dorongan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Semangat kerja dan gairah kerja diperlukan bagi karyawan untuk memenuhi harapan dan target perusahaan. Dorongan perusahaan bagi karyawannya untuk tetap bersemangat dan bergairah dalam berkerja dapat diwujudkan dalam berbagai

BAB I PENDAHULUAN



Widyaiswara Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

1.1 Latar Belakang

Fungsi strategis sumber daya manusia didalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sebagai sumber daya vital. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terbaik dalam sebuah organisasi, dimana sumber daya ini tidak dapat diduga kekuatannya karena memiliki cipta dan karya. Lebih dari sekedar sumber daya produksi yang terampil dengan cekatan dalam mengolah pikiran dan tenaga, sumber daya manusia memiliki kepekaan atas nalurinya atau kepekaan indra-indranya untuk mengembangkan berbagai rangsangan dari luar. Kemampuan sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan diri yang berasal rangsangan dan institusi-institusi yang memberikan fasilitas, merupakan faktor utama dalam kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan.

Bagi setiap perusahaan bukan faktor sumber daya manusia saja yang didayagunakan, dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterbatasan kemampuan. Keterlibatan perlengkapan mesin, metoda kerja, pengolahan waktu dan fasilitas kerja yang tepat berdayaguna sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk mencapai target dan tujuan kerja yang diharapkan perusahaan. Namun demikian ada kalanya sumber daya manusia yang telah terorganisir mengalami penurunan kinerja, produktivitas kerja berkurang disebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan yang diperlukan.

Turunnya kemampuan kerja dan produktivitas harus dapat segera diantisipasi oleh pihak manajemen, karena dengan tingkat persaingan dewasa ini perusahaan harus mampu mempertahankan tingkat kualitas produksinya. Sehubungan dengan itu dalam rangka menjaga potensi dan daya kreasi sumber tenaga kerja agar tetap produktif maka perlu adanya pendayagunaan, pembinaan, dan dorongan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Semangat kerja dan gairah kerja diperlukan bagi karyawan untuk memenuhi harapan dan target perusahaan. Dorongan perusahaan bagi karyawannya untuk tetap bersemangat dan bergairah dalam berkerja dapat diwujudkan dalam berbagai

bentuk, kemampuan manajemen dalam menentukan kebijaksanaan yang tepat untuk memotivasi karyawannya adalah hal yang penting.

Motivasi merupakan daya rangsang kepada karyawan untuk mendorongnya mau berkerja segiat-giatnya, Manullang (2003:150). Pada setiap individu karyawan memiliki perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan untuk melakukan kewajiban kerja pada perusahaan. Pemberian motivasi kepada pegawai haruslah diteliti daya rangsang mana yang diutamakan untuk diterapkan, sehingga kebijakan manajemen untuk pemberian motivasi pada karyawan lebih mengarah untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut A. Maslow dalam Bambang (1991:117) teori hierarki kebutuhan manusia, manusia pada dasarnya memiliki lima tingkatan kebutuhan. Tingkatan - tingkatan tersebut adalah :

1. Kebutuhan dasar (*Physiological needs*)
Merupakan kebutuhan yang bersifat dasar, dimana kebutuhan ini memiliki sifat primer karena kebutuhan ini lebih terasa sejak manusia lahir.
2. Kebutuhan rasa keamanan (*Safety needs*)
Meliputi kebutuhan rasa keselamatan, keamanan, atau terbebas dari rasa takut atau ancaman.
3. Kebutuhan sosial (*Social needs*)
Sebagai mahluk sosial, manusia memiliki kebutuhan sosial seperti perasaan diterima dilingkungannya, dan diikutsertakan didalam kelompok.
4. Kebutuhan atas penghargaan (*Esteem needs*)
Meliputi kebutuhan untuk dihargai dan disegani oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*)
Meliputi kebutuhan untuk berkembang, untuk merealisasikan potensi yang dimiliki dan cenderung berbuat baik.

Hierarki 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 digunakan untuk melihat rata-rata kebutuhan individu yang menjadi motivasi mereka, kedua

teori ini menunjukkan bahwa bila tingkat kebutuhan terendah relatif terpuaskan, maka faktor tersebut akan berhenti menjadi motivator.

Struktur gaji tetap merupakan salah satu faktor motivasi yang sering menjadi masalah bagi perusahaan. Gaji mencakup semua bentuk kompensasi yang dibayarkan perusahaan pada karyawan, bentuk dari pada kompensasi tersebut antara lain adalah bonus, upah lembur, dan isentif yang mempunyai tujuan untuk memotifasi karyawan agar berkerja lebih giat. Begitu banyak demonstrasi yang dilakukan para karyawan suatu perusahaan karena mereka merasa bahwa panghasilan mereka terima belum sesuai dengan jerih payah dan kebutuhan mereka. Bahkan upah minimum regional yang ditetapkan pemerintah pun belum bisa mencukupi kebutuhan pokok mereka.

Selain kebutuhan fisiologi atau gaji, juga ada faktor kebutuhan akan rasa aman dalam berkerja. Jauh dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan terbebas dari kekhawatiran akan adanya pemecatan. Penggolongan dalam faktor-faktor keamanan kerja antara lain adalah keamanan alat-alat produksi dan kenyamanan dalam penggunaan alat-alat produksi tersebut. Sumber daya manusia memiliki kecenderungan mencari keselamatan dan kenyamanan dalam berkerja.

Faktor penentu produktivitas kerja lainnya adalah dorongan kebutuhan sosial, sebab pada hakekatnya manusia adalah mahluk sosial. Kebutuhan sosial meliputi perasaan ingin diterima oleh masyarakat sekitarnya, dan keterlibatan dalam suatu kelompok. Dalam perusahaan ini menyangkut hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasannya. Suasana kerja yang harmonis akan membawa pengaruh bagi peningkatan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Penghargaan merupakan kebutuhan yang dimiliki oleh individu yang memiliki perilaku tinggi atas dirinya sendiri. Kebutuhan ini meliputi penghargaan, pengakuan, kebebasan, status, prestasi, kekuasaan dan lain-lain. Kebutuhan ini sering kita lihat melalui pemilihan karyawan teladan, karyawan terbaik dan lain-lain, yang mana memperlihatkan bahwa individu tersebut merupakan individu yang unggul. Dengan memberi penghargaan pada karyawan oleh perusahaan,

maka semangat kerja dan tingkat persaingan kerja karyawan akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Kebutuhan tertinggi menurut hirarki kebutuhan Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara maksimal. Aktualisasi diri bersumber pada kepuasan akan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, dimana dia dapat mengekspresikan dirinya seperti yang dia kehendaki. Perilaku kerja karyawan dalam berkerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, hal ini perlu ditanggapi perusahaan dengan memberikan tugas kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kemauan dari karyawan.

Kelima faktor diatas yang akan diteliti dalam hubungan antara motivasi karyawan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero).

1.2 Rumusan Masalah

Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) adalah perusahaan yang memiliki orientasi produksi, yang menggunakan faktor manusia sebagai roda pelaksana produksi. Dengan teh hitam sebagai komoditas utama yang diproduksi, Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) merupakan produsen teh yang memiliki kualitas ekspor. Mulai dari pemetikan pucuk teh, pengolahan, sampai pengepakan melibatkan faktor manusia sebagai pelaksana produksi. Sebagai perusahaan yang menggunakan faktor tenaga kerja untuk melaksanakan produksi pengolahan teh, Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) perlu menjaga tingkat kualitas produk tenaga kerjanya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan saingan sejenis. Guna menjaga tingkat produktivitas kerja karyawan, diperlukan pengukuran atas berbagai tingkatan motivasi kerja atas karyawan. Sehingga kebijakan yang ditempuh perusahaan dalam memotivasi karyawannya lebih tepat sasaran.

Dengan mengetahui manakah dari faktor motivasi yang paling berpengaruh pada tingkat produktivitas, maka pencapaian efisiensi dan efektifitas

kerja pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) akan dapat lebih dimaksimalkan. Dimana permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor motivasi yang berupa faktor fisiologis (gaji), keamanan kerja, kondisi hubungan kerja (sosial), penghargaan, dan aktualisasi diri, memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pengolahan teh pada Perkebunan Teh PTP. Nusantara XII (Persero) dengan pengujian secara simultan?
2. Manakah diantara kelima faktor tersebut yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan sebagai 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 ;
3. Bagi penulis, sebagai aktualisasi ilmu selama duduk dibangku kuliah agar dapat mengerti lebih jauh mengenai kompleksitas permasalahan MSDM yang terjadi didunia usaha secara riil.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1. Penelitian Winda (1998)

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Winda ini dilaksanakan pada perusahaan Karung Goni PT. Koyo Mulyo di Kencong Pare, Kediri.

Perusahaan Karung Goni PT. Koyo Mulyo menggunakan tenaga kerja yang cukup banyak untuk berproduksi. Agar tenaga kerja bekerja secara efektif dan efisien, maka perusahaan harus memberikan dorongan atau semangat dalam bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Winda di ketahui bahwa pemberian insentif merupakan salah satu motivasi yang bisa menambah semangat dan gairah dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

Penelitian kali ini memiliki beberapa persamaan dengan yang dilakukan dalam penelitian Winda yaitu sama – sama meneliti tentang faktor motivator yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dan perbedaan penelitian kali ini adalah dalam penelitian Winda peneliti hanya menggunakan faktor insentif atau gaji, maka sekarang yang diteliti adalah seluruh motivator yang terdapat dalam teori kebutuhan A Masllow yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan keamanan, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan ada bagian produksi.

2.1.2. Penelitian Donny (2001)

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya adalah Donny M.A (2001). Penelitian tersebut meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada PT. Mentari Massen Toys Indonesia di Jombang.

PT. Mentari Massen Toys Indonesia merupakan produsen mainan ketangkasan dengan bahan baku kayu, dimana perusahaan ini menggunakan karyawan sebagai faktor pemproduksi produk yang mana memiliki pasaran ekspor. Agar perusahaan memiliki kemampuan bersaing baik dalam kualitas maupun kuantitas, maka perusahaan harus memberikan dorongan kerja dan semangat dalam berkerja. Dari hasil penelitian yang menggunakan variabel kebutuhan dasar, keamanan kerja, dan hubungan sosial dalam mempengaruhi produktivitas, diketahui bahwa pemberian upah (gaji) merupakan salah satu motivasi terbesar yang dapat menambah gairah dan semangat kerja sehingga produktivitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

Penelitian kali ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Donny M.A yaitu sama meneliti tentang pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian kali ini adalah dalam penelitian yang dilakukan oleh Donny M.A peneliti hanya menggunakan faktor gaji, keamanan kerja, dan kondisi hubungan sosial dan penelitian dilakukan pada PT. Mentari Massen Toys, sedangkan dalam penelitian kali ini peneliti menambahkan dua faktor antara lain penghargaan dan aktualisasi diri sesuai dengan hirarki kebutuhan Maslow dan penelitian dilakukan pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero).

2.2 Tenaga Kerja

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut Undang – Undang RI No.25 Tahun 1997 dalam Husni (2001:9) adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/akan melakukan pekerjaan, baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam pengertian tenaga kerja diatas manusia melakukan aktivitas produksi belum tentu memiliki motif mendapatkan uang bermaksud seseorang bekerja, namun dalam penelitian ini sesuai dengan aliran moderen seseorang bekerja pada perusahaan bertujuan mendapatkan kebutuhan yang diinginkan

Menurut Sri Soekemi (1988:2.3) pandangan seseorang bekerja dapat dilihat dari dua sudut yaitu dari sudut pandang psikologis – sosiologis, dan sudut pandang ekonomi, sebagai penjelasan adalah sebagai berikut :

1. Pandangan Psikologis Dan Sosiologis

Menurut pandangan psikologis bekerja adalah suatu aktivitas, yang secara langsung atau tidak langsung bertujuan untuk mendapatkan hidup. Sedangkan pada pandangan sosiologis bekerja adalah sebuah interaksi antara individu dan individu lain, atau individu dengan kelompok dalam kehidupan sehari-hari.

2. Pandangan Ekonomi

Hakekat kerja menurut pandangan ekonomi adalah kegiatan atau aktivitas manusia yang memperoleh balas jasa yang dinyatakan atau dihargai dengan imbalan uang.

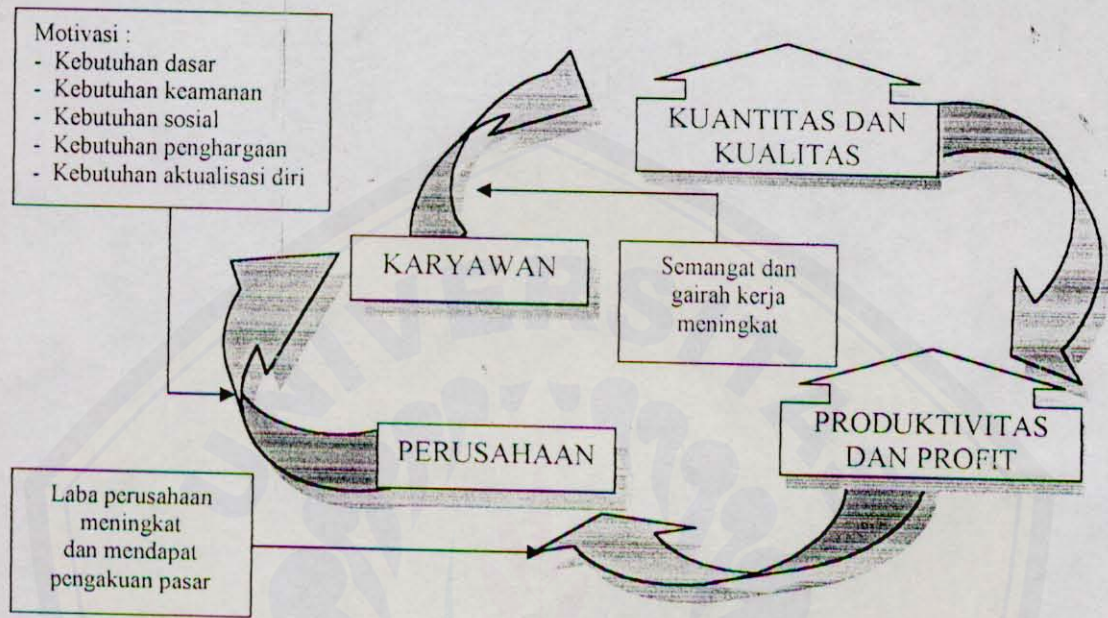
Dengan pengertian bekerja diatas tenaga kerja dapat diartikan sebagai seseorang yang melakukan aktivitas dengan tujuan atau motif mendapatkan imbalan dari majikannya dalam hal ini adalah perusahaan.

2.2.2 Arti Penting Tenaga Kerja Bagi Perusahaan

Agar manusia dapat hidup dengan sempurna, manusia sebagai makhluk sosial tentu membutuhkan bantuan orang lain. Untuk mewujudkan bantuan yang dibutuhkan tersebut maka diperlukan orang lain, kelompok atau antar kelompok. Demikian juga dalam perusahaan, agar dapat mencapai harapan atas target yang telah direncanakan diperlukan adanya hubungan yang baik antara perusahaan dan tenaga kerjanya.

Arti penting hubungan antara karyawan dan perusahaan dapat ditinjau dari segi kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Kurangnya perhatian perusahaan pada tenaga kerja dapat mengakibatkan banyak hal seperti pemogokan, konflik, persaingan tidak sehat antar karyawan, dan hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan. Hubungan baik antara karyawan dan perusahaan, dimana karyawan merasa ada kewajiban memajukan perusahaan harus dapat diwujudkan oleh semua manajer. Dengan memotivasi karyawan untuk

bekerja dengan maksimal, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Dapat dilihat melalui gambar 1 bagaimana pentingnya karyawan bagi perusahaan :



Gambar 1 : Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Dan Karyawan
 Sumber : S. Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan pertama, Ghalia, Jakarta, 2002, Hal. 15

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Gibson (1997:185) motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Harold koontz (1999:116) mendefinisikan motivasi sebagai istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis. Manullang (2003:260) menyatakan bahwa Motivasi merupakan daya rangsang kepada karyawan untuk mendorongnya mau bekerja segiat-giatnya untuk menghasilkan produk atau jasa bagi perusahaan. Ahli psikologi As'ad dalam Sri Soekemi (1988:2.23) memberi istilah motif yang sering diberi arti dorongan tenaga yang kemudian memberi gerak pada jiwa maupun jasmani seseorang untuk berbuat.

Menurut Flippo (1995:117) Motivasi adalah keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi. Dari definisi-definisi diatas terlihat bahwa pada prinsipnya antara motivasi dan motif memiliki arti yang sama, yaitu suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan suatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu atau melatar belakangi seseorang untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

2.3.2 Arti Penting Motivasi Bagi Tenaga Kerja

Definisi motivasi di atas dapat memberikan pengertian bahwa seorang bekerja untuk memenuhi hasrat atau keinginan memenuhi kabutuhan, dan perusahaan sebagai salah satu pemberi lapangan pekerjaan memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Keseimbangan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, dapat dinilai dari kepuasan karyawan atas hasil kerja yang diberikan perusahaan dan kepuasan perusahaan atas produktivitas kerja karyawannya. Memotivasi karyawan agar lebih produktif merupakan hal penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan dewasa ini, karena tidak hanya kuantitas produksi namun juga kualitas diperhatikan oleh pasar.

Keaneka ragaman motif karyawan dalam bekerja adalah hal pertama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan motivasi. Kebutuhan dasar sebagaimana sandang, pangan, papan adalah motivator terbesar dalam karyawan berkerja, dengan uang (gaji) sebagai alat pencapaian kebutuhan tersebut tidak dapat dipungkiri *motivator* gaji adalah hal utama yang membuat karyawan bekerja giat. Sebagai manusia keamanan dalam bekerja adalah penting, seseorang akan ragu menjalankan tugas jika hal itu membahayakan diri atau posisinya. Tanpa hubungan sosial yang baik kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas kerja, dapat mempengaruhi hasil kerja. Dengan memberikan penghargaan pekerja akan merasa dihargai dan dihormati atas apa yang telah dikerjakannya. Aktualisasi diri atas karyawan dengan memberikan kerja sesuai dengan karyawan maka dapat memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Mengingat pentingnya motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja yang mengarah pada produktivitas. Maka perusahaan harus dapat

menemukan faktor motivasi mana yang paling berpengaruh atau berperan terhadap seberapa besar karyawan.

Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau juga sebaliknya, harapan perusahaan adalah pekerjanya dapat bekerja dengan baik. Namun jika karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, haruslah diketahui sebab-sebabnya dan mencari penyelesaiannya.

2.3.3 Pentingnya Motivasi Dalam Organisasi

Pentingnya prestasi kerja karyawan bagi perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai target yang telah diharapkan. Prestasi kerja karyawan yang buruk memberikan citra negatif perusahaan kepada pasar, hal ini dapat menyebabkan ketidakpercayaan pasar pada perusahaan. Disinilah arti penting motivasi dalam perusahaan, manajer sebagai lini penghubung antara karyawan dan perusahaan harus mampu mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan.

Pengetahuan manajer atas apa yang dibutuhkan karyawannya untuk bekerja lebih giat, merupakan aset penting guna meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sri Soekemi (1988:2.3) terdapat tiga ciri atas motivasi seorang karyawan untuk bekerja :

1. Motivasi bersifat majemuk : Perbuatan seseorang seringkali tidak hanya mempunyai satu tujuan, tetapi beberapa tujuan sekaligus berlangsung secara bersamaan ;
2. Motivasi dapat berubah : Mengingat bahwa keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau keinginan, maka motivasi kerja seseorang pun dapat berubah-ubah ;
3. Motivasi setiap orang berbeda : Setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, karena itu motivasi seseorang bekerja tidak akan sama satu sama lain.

Menurut Bambang (1991:145) dalam organisasi motivasi memiliki beberapa model yang mana dapat diterapkan dalam situasi kerja organisasi, antara lain :

1. Model Tradisional

Model ini ada hubungannya dengan F.W Taylor dan manajemen ilmiah. Adalah hal yang penting bagi manajer untuk memberikan semangat bekerja kepada karyawannya dan membuat mereka dapat mengerjakan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien.

2. Model Hubungan Manusiawi

Model ini dipelopori oleh Elton Mayo yang menemukan bahwa kontak sosial merupakan faktor yang sangat penting dalam kerja karyawan. Mayo juga berpendapat bahwa kebosanan dan kerutinan dalam bekerja akan mengurangi motivasi karyawan. Para manajer dapat memotivasi karyawannya dengan membuat pekerja merasa penting atau dibutuhkan dan berguna.

3. Model Sumber Daya Manusia

Dalam model ini yang penting bagi karyawan adalah pengembangan tanggungjawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dimana setiap karyawan mengembangkan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan kepentingannya.

2.4 Teori Motivasi

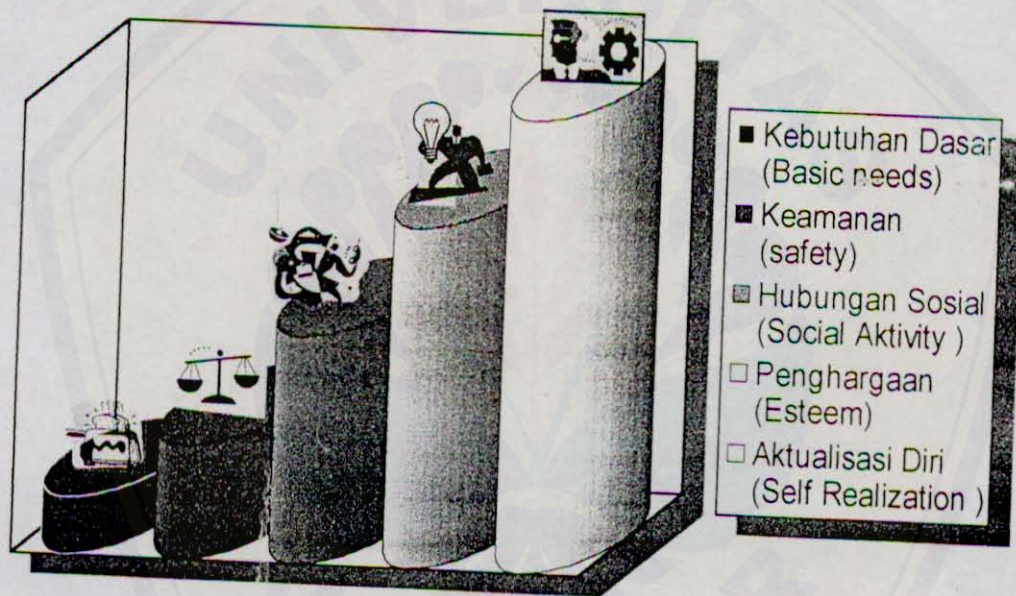
2.4.1 Teori Penggolongan Kebutuhan Manusia

Teori ini dikemukakan oleh A. Maslow dalam Sondang (2003:287). Teori ini menggolongkan kebutuhan manusia kedalam lima tingkatan. Tingkatan tersebut antara lain :

1. Kebutuhan dasar (*Physiological needs*) : Merupakan kebutuhan yang bersifat dasar, dimana kebutuhan ini memiliki sifat primer karena kebutuhan ini lebih terasa sejak manusia lahir ;
2. Kebutuhan rasa keamanan (*Safety needs*) : Meliputi kebutuhan rasa keselamatan, keamanan, atau terbebas dari rasa takut atau ancaman ;
3. Kebutuhan sosial (*Social needs*) : Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kebutuhan sosial seperti perasaan diterima dilingkungannya, dan diikutsertakan didalam kelompok ;

4. Kebutuhan atas penghargaan (*Esteem needs*) : Meliputi kebutuhan untuk dihargai dan disegani oleh orang lain ;
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*) : Meliputi kebutuhan untuk berkembang, untuk merealisasikan potensi yang dimiliki dan cenderung berbuat baik.

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



Gambar 2 : Hierarki Kebutuhan (*Priority of Human Needs*)

Sumber : Sri Soekemi, dkk, *Hubungan Ketenagakerjaan*, Cetakan pertama, Karunika, Jakarta, 1988, Hal. 2.26

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

Hierarki 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 digunakan dalam 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.

2.4.2 Teori Motivasi Prestasi McClelland

Menurut David McClelland dalam Harold koontz (1999:126) teori ini menyatakan : " Bahwa manusia itu pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas 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 jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari pada suatu prestasi karya orang lain. Menurut David McClelland ada tiga macam kebutuhan, yaitu : kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan.

2.4.3 Teori X dan Teori Y

Menurut teori McGregor dalam manullang (2003:207) yang terkenal dengan teori X dan teori Y ini menyatakan bahwa : " teori x 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 berkerja, berkemauan kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi, hanya membutuhkan kebutuhan fisiologis saja. Oleh karena itu orang semacam ini perlu diawasi secara ketat. Adapun menurut teori Y adalah sebaliknya, manusia suka berkerja dapat mengontrol dirinya sendiri. Manusia memiliki kemampuan untuk berkeaktifitas, memotivasinya tidak hanya fisiologis saja melainkan lebih tinggi dari itu. Oleh karena itu orang semacam ini tidak perlu diawasi secara ketat ".

2.5 Produktivitas

2.5.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Sri Soekemi (1988:7.29) produktivitas adalah suatu ukuran yang memiliki dua dimensi mengenai bagaimana cara terbaik dalam mencapai hasil yang dikendaki. Produktivitas merupakan ukuran dari kemampuan (baik dari individu, kelompok, maupun dari organisasi perusahaan) untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dalam kondisian situasi tertentu (Munandar, 1981). Secara umum produktivitas memiliki arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

2.5.2 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah kunci bagi pertumbuhan dan kemajuan perusahaan dalam memasuki pasar. Produktivitas tenaga kerja memiliki keterbatasan, karena itu manajer harus mampu mengalokasikan unsur produktivitas. Menurut Henry Simamora (1997:2) Unsur produktivitas kerja karyawan antara lain :

1. Finansial ;
2. Fisik;
3. Tenaga Kerja;
4. Kemampuan Teknologi dan Sistem.

Dalam pengertiannya produksi dan produktivitas memiliki arti yang berbeda. Dalam artian peningkatan produksi menentukan perubahan jumlah hasil yang dicapai sedangkan produktivitas mengandung arti penambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut.

Menurut Handoko (1999:185) peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :

1. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama;
2. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang ;

3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan tambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

2.6 Motivasi dan Produktivitas

Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan secara mendasar adalah, perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja dan karyawan memberikan tenaga dan pemikirannya. Sebagai hasil hubungan itu perusahaan mampu menghasilkan produk untuk pasar, karyawan mendapat imbalan atas tenaga dan pikirannya sehingga memiliki kekuatan untuk memenuhi kebutuhannya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan memiliki keharusan memelihara produktivitas kerja karyawannya, untuk memperoleh output secara efektif dan efisien. Dari kesimpulan di atas dapat diketahui bahwa suatu titik tertentu hasil output akan meningkatkan bertambahnya motivasi kerja, namun pada titik motivasi yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Menurut Bambang (1991:119) terlalu tingginya motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat menyebabkan penurunan produktivitas hal ini disebabkan oleh :

1. Tingkat motivasi yang terlalu tinggi mempersempit bidang kesadaran. Pada motivasi yang terlalu tinggi terhadap tujuan dengan mengesampingkan segi-segi kerja lainnya yang mungkin penting untuk pemecahan masalah. Ini mengakibatkan tingkat frustrasi yang lebih tinggi apabila tanggapan yang diberikan ternyata kurang ;
2. Tingkat motivasi yang terlalu tinggi juga berhubungan dengan kegelisahan oleh karena itu perbuatan mungkin lebih banyak ditujukan kepada pengurangan kegelisahan daripada 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 memiliki hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi mempengaruhi semangat, yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek penelitian

Penelitian dilakukan pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero), yang terletak pada 13 km barat kota Lumajang pada kisaran ketinggian 600 - 1250 m dari permukaan laut.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan :

1. Data Primer

Adalah jenis data yang dikumpulkan dan diolah suatu organisasi atau perscorangan langsung dari obyeknya. Data primer dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui angket yang diberikan kepada karyawan bagian produksi.

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 Metoda Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Metoda 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 (*Obsevation*)

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

3. Kuisisioner (*Questioner*)

Digunakan untuk mencari data yang akan dikuantitatifkan dengan menyebarkan angket kepada karyawan bagian produksi. 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 populasi adalah karyawan bagian produksi pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero). Berdasar data kerja pada tahun 2003 jumlah karyawan tetap pada bagian produksi pengolahan teh adalah 45 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 metoda yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metoda sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Menurut Wahyu (1998:65) sampel minimal 30 subyek didasarkan atas perhitungan atau syarat yang lazim digunakan dalam statsitika, dan bila populasi cukup *homogen* terhadap populasi dibawah 100 dapat dipergunakan sampel sebesar 50% dan di atas seribu sebesar 15%. Berdasar pernyataan diatas peneliti memperhitungkan besar populasi (N) pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) 45 orang dengan sampel prosentase (a) sebesar 75 %, maka sampel (n) yang terambil sebanyak 34 orang dengan formulasi.

$$\frac{n}{N} = a\% \quad \text{maka} \quad n = N \times a\%$$

3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

A. Variabel Independen :

- a. Gaji ;
- b. Keamanan Kerja ;
- c. Kondisi Hubungan kerja ;
- d. Penghargaan ;
- e. Aktualisasi Diri.

B. Variabel Dependen :

Produktivitas.

2. Definisi Operasional Variabel

a. Produktivitas

Produktivitas merupakan ukuran dari kemampuan (baik dari individu, kelompok, maupun dari organisasi perusahaan) untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dalam kondisi dan situasi tertentu (Munandar dalam Sri Soekemi, 1988: 7.30). Dalam penelitian ini untuk mengukur kemampuan output yang di hitung adalah jumlah produk teh hasil dari Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) pada tahun kerja 2003, dan untuk mengukur kondisi kerja digunakan dengan pendapat karyawan.

b. Gaji

Imbalan dalam bentuk finansial yang diterima karyawan dalam hubungan kerja yang berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja, imbalan serta diperuntukan memenuhi kebutuhan bagi dirinya dan keluarganya. Pengertian gaji dalam penelitian ini adalah sebagai alat pemenuh kebutuhan dasar. (Sri Soekemi, 1988: 7.21)

c. Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah pengetahuan tentang upaya pencegahan kecelakaan kerja dalam menangani bahan, peralatan kerja dan proses pengolahannya dalam

kaitanya pelaksanaan pekerjaan yang meliputi kondisi lingkungan kerja serta terhindar dari kecelakaan kerja dan ancaman kehilangan pekerjaan. (Santoso dalam Sri Soekemi, 1988: 7.2)

d. **Kondisi Hubungan Kerja**

Hubungan kerja merupakan istilah yang menunjukkan pada adanya hubungan terjadi antara mereka yang berkerja dalam organisasi kerja, apakah statusnya itu sebagai pemimpin, pengusaha, manajer, ataupun sebagai bawahan. (Sri Soekemi, 1988: 1.3).

e. **Penghargaan**

Penghargaan merupakan pengakuan yang menyangkut memberi pujian dan memperlihatkan apresiasi terhadap orang lain untuk kinerja yang efektif, keberhasilan kerja, dan kontribusi penting pada perusahaan. (Sri Soekemi, 1988: 2.25).

f. **Aktualisasi diri**

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara maksimal. Aktualisasi diri bersumber pada kepuasan akan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, dimana dia dapat mengekspresikan dirinya seperti yang dia kehendaki. (Sri Soekemi, 1988: 2.26).

3.6 Metoda Analisis Data

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang bermakna dari faktor-faktor motivasi yang berupa gaji, keamanan kerja, kondisi hubungan kerja (sosial), penghargaan, dan aktualisasi diri dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) dengan menggunakan langkah sebagai berikut :

a. **Pengukur Kuisisioner**

Pada penelitian ini tingkat pengukuran yang digunakan bersifat ordinal yaitu angka – angka yang diberikan mengandung artian tingkatan. Skala yang digunakan adalah skala *likert* dimana sampel diminta

tanggapannya secara tegas atas pernyataan yang diajukan kemudian diberi nilai dengan kriteria sebagai berikut (Cholid Narbuko, 2001:151)

- | | |
|---------------------------|-----|
| a. sangat mendukung | = 4 |
| b. mendukung | = 3 |
| c. tidak mendukung | = 2 |
| d. sangat tidak mendukung | = 1 |

b. Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel (santoso, 2001: 180). Jika nilai r hitung $>$ r tabel korelasi pada derajat bebas (db) $n-2$ dengan tingkat signifikansi 5 % maka butir pertanyaan dinyatakan valid, dan sebaliknya.

Untuk menguji variabel tersebut dapat digunakan rumus korelasi *Product moment* sebagai berikut (Singaribuan dan Effendi dalam Donny, 2001:20)

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

Dimana :

- | | |
|-----|-----------------------|
| r | = Korelasi |
| x | = variabel independen |
| y | = variabel dependen |
| n | = jumlah sampel |

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan keandalan alat ukur atau suatu hasil pengukuran tetap konsisten bila melakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama dengan alat pengukuran yang sama pula.

Suatu instrumen yang dianggap handal apabila koefisien reliabilitas (r hitung) > (r tabel)

Dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metoda alpha (α) yaitu metoda yang digunakan adalah metoda Cronbach (Budiarto dalam Donny,2001:27).

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

- α = Koefisien reliabilita
- r = Koefisien rata – rata korelasi antar variabel
- k = Jumlah variabel dalam produktivitas

Setelah menilai α , selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas pada tabel α yaitu tabel yang menunjukkan hubungan antara jumlah butir pertanyaan dengan reliabilitas seperti pada tabel 1.

Tabel 1

Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan Dengan Reliabilitas Instrumen

Jumlah Butir Pertanyaan	Reliabilitas
5	0.20
10	0.33
20	0.50
40	0.67
80	0.80
160	0.89

Sumber : diadopsi dari Santoso dalam Donny (2001:21)

Dalam penelitian ini menggunakan jumlah butir pertanyaan untuk masing–masing variabel adalah 5 butir pertanyaan sehingga angka kritis untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0.20.

d. Produktifitas Kerja

Menurut Supranto (1995:55) produktivitas yaitu perbandingan antara jumlah ouput (produksi) dengan input (sumberdaya) yang digunakan. Semakin tingginya perbandingan output terhadap input, maka tingkat produktivitas juga semakin tinggi. Perhitungan produktivitas dapat dilakukan dengan menggunakan formula :

$$IP = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{produksi}}{\text{sumberdaya}}$$

Ket:

$$\text{Sumberdaya} = \text{Jumlah jam kerja} \times \text{jumlah karyawan}$$

Dimana :

IP = Index Produktivitas kerja karyawan

Output = Hasil produksi, dimana dalam penelitian ini nilai output adalah hasil produksi teh selama tahun kerja 2003 Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero).

Input = Jumlah sumberdaya, adalah jumlah jam kerja normal Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) dan sebagai karyawan adalah karyawan bagian produksi yang tercatat dalam tahun kerja 2003 pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero).

e. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh nyata dari variabel motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII, dimana variabel motivasi adalah gaji, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Maka apabila dalam persamaan baris regresi lebih dari dua variabel (termasuk variabel tak bebas Y), regresi ini disebut regresi linier berganda (*multi 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, 2001:325)

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

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 lima variabel bebas, adalah sebagai berikut :

X_1 = gaji	X_4 = penghargaan
X_2 = keamanan kerja	X_5 = aktualisasi diri
X_3 = hubungan kerja	

Dan variabel tak bebas dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y). Sehingga persamaan regresinya menjadi :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

Dimana :

- b_0 = Konstanta (nilai pada saat X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 sama dengan nol)
- b_1 = Nilai koefisien regresi variabel gaji terhadap produktivitas kerja
- b_2 = Nilai koefisien regresi variabel keamanan kerja terhadap produktivitas kerja
- b_3 = Nilai koefisien regresi variabel kondisi hubungan kerja terhadap produktivitas kerja
- b_4 = Nilai koefisien regresi variabel penghargaan terhadap produktivitas kerja
- b_5 = Nilai koefisien regresi variabel aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja
- e = *Residual error*

f. Pengujian Hipotesis F (*F-Test*)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui keberartian pengaruh dari masing-masing variabel motivasi terhadap produktivitas kerja. Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut : (Supranto,1995;300)

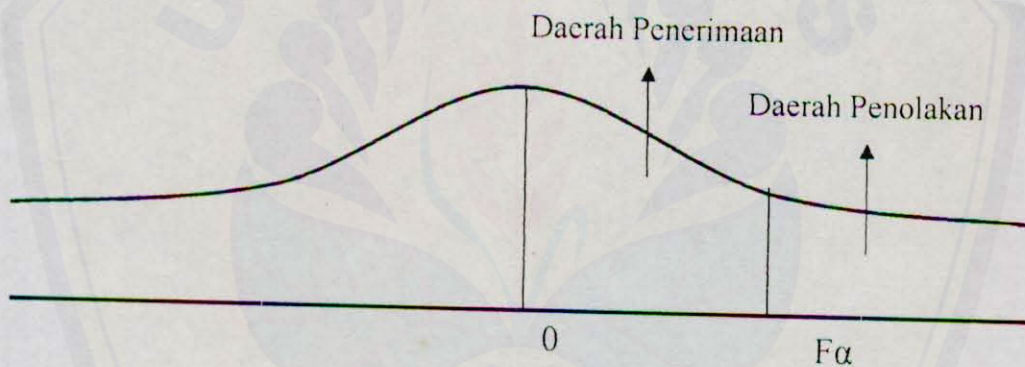
1. Hipotesis :

$H_0 : B_j = 0$, 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

2. Level of Significant : 0,05

3. Kriteria pengujian :



Gambar 3 : Kurva normal pengujian satu arah

Sumber : J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Kelima. Cetakan Kelima, Jilid Dua, Erlangga, Jakarta, 1995, hal. 307.

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

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

Formulasi nilai F adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Banyaknya observasi

k = Banyaknya variabel

g. Pengujian Hipotesa T (t -Test)

Dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari semua variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja. Dimana langkah-langkah pengujian sebagai berikut. (Supranto, 1992:302)

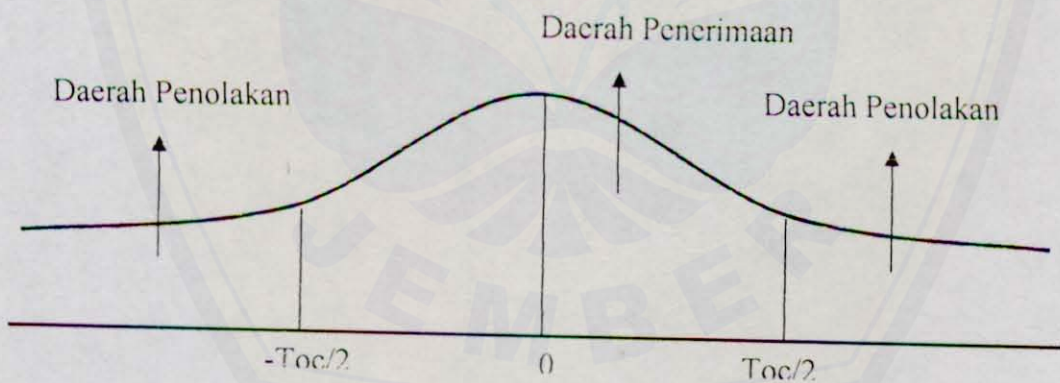
1. Hipotesis :

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

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

2. Level of Significant : 0,05

3. Kriteria penguji :



Gambar 4 : Kurva normal pengujian dua arah

Sumber : J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Kelima. Cetakan Kelima, Jilid Dua, Erlangga, Jakarta, 1995, hal. 309.

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 :

$$TO = \frac{bk}{Se\sqrt{bij}} = \frac{bk}{sbk}$$

dimana :

bk = Koefisien determinan parsial b_1, b_2, b_3 .

Sbk = Standar error dari bk

TO = Nilai yang menunjukkan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

2. Untuk menjawab tujuan ke dua, yaitu faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

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 determinan parsial ditunjukkan oleh rumus berikut (Sudjana, 2003;370)

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

Dimana :

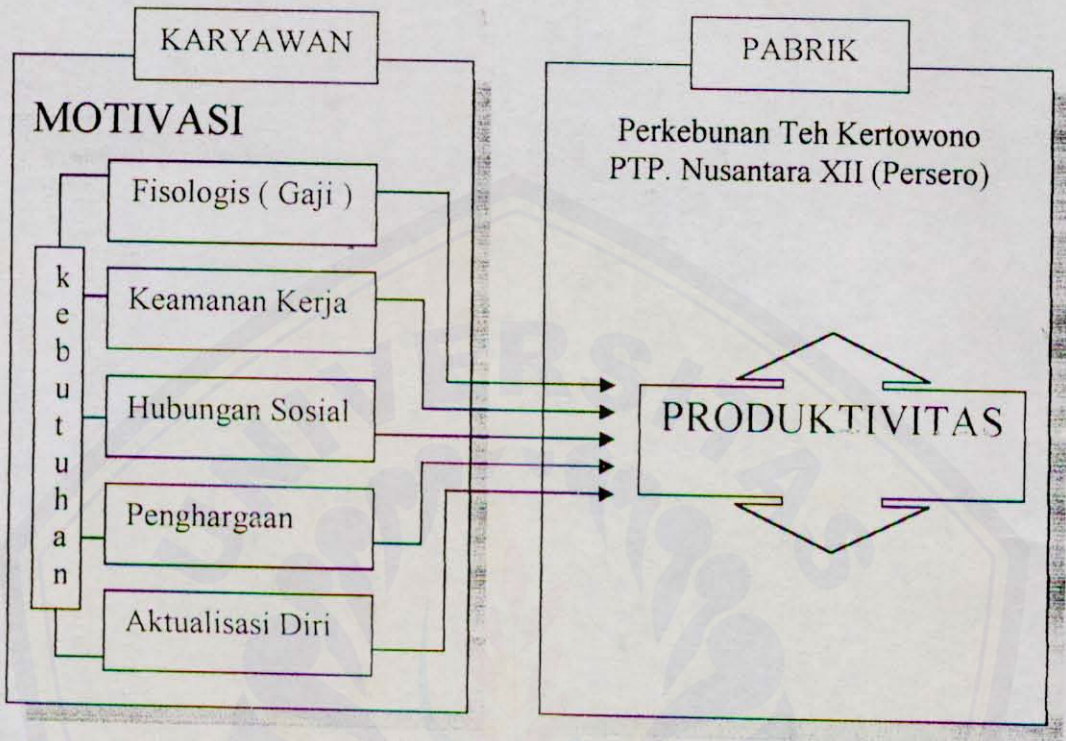
r^2 = Koefisien determinan parsial

b = Koefisien arah

X_1 = Variabel motivasi

Y = Produktivitas kerja

3.8 Kerangka Pemikiran

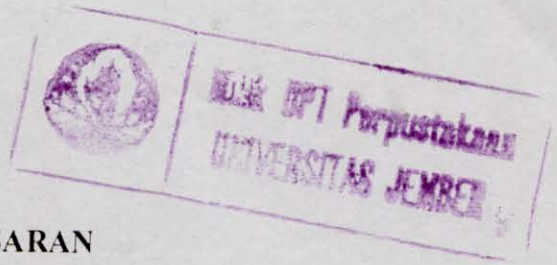


Keterangan :

→ Tenaga dan Pikiran Karyawan mempengaruhi produktivitas kerja

Gambar 5 : Kerangka Pemikiran

Sumber : Data primer diolah (2004)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar hasil analisa data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan menggunakan analisa regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel – variabel bebas motivasi yang ada antara lain fisiologis (gaji), keamanan kerja, hubungan kerja, penghargaan, dan aktualisasi diri, memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pengolahan teh Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero). Dengan kesimpulan di atas tujuan pertama penelitian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi antara lain fisiologis (gaji), keamanan kerja, hubungan kerja, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pengolahan teh pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) terjawab. Pada lampiran IV hasil analisa regresi linier berganda tabel *Model summery^b* menunjukkan 91,9% produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini dapat menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja yang diberikan oleh Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) terhadap karyawan bagian produksi pengolahan teh kurang. Dengan kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan menyebabkan kurangnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi pengolahan teh Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero).
2. Untuk mencari jawaban atas tujuan ke dua dari penelitian, peneliti menggunakan analisa koefisien determinasi parsial, dan hasil analisa menunjukkan bahwa *motivator* fisiologis gaji adalah *motivator* yang paling tinggi dalam mempengaruhi tingkat produktivitas dengan nilai persentase 53,3 %. Selain *motivator* gaji produktivitas kerja pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) juga dapat lebih ditingkatkan,

dengan meningkatkan *motivator* keamanan kerja, hubungan kerja, penghargaan, dan aktualisasi diri.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat diberikan saran kepada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero), yaitu :

1. Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero) dalam pelaksanaan kegiatan produksi sebaiknya lebih menghargai hasil kerja karyawannya, mengingat karyawan merasa bahwa perhatian atas rasa apresiasi kerja perusahaan kepada karyawan masih kurang. Sedangkan prioritas kedua adalah memotivasi karyawan dengan memperhatikan *motivator* gaji dan upah kerja, dan lebih lanjut kepada *motivator* keamanan kerja, hubungan kerja, dan aktualisasi diri.
2. Tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan sangat tinggi, hal ini diperlihatkan oleh banyaknya karyawan yang menghabiskan masa kerjanya pada perusahaan ini. Namun hasil kuisisioner menunjukkan bahwa mayoritas karyawan lebih memilih mencari pekerjaan lain yang lebih menunjang kebutuhan ekonomi. Hal ini adalah sebuah petunjuk ancaman bagi perusahaan karena ada kemungkinan dapat kehilangan karyawan yang berpengalaman. Sebaiknya perusahaan lebih memotivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kehilangan karyawan yang berpengalaman dibidangnya.
3. Keamanan kerja yang tinggi terlihat jelas di Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Persero), jarangnnya terjadi kecelakaan kerja yang membahayakan karyawan merupakan bukti yang kuat. Selain itu pemutusan hubungan kerja atas karyawan hampir tidak ada, menunjukkan loyalitas kerja

karyawannya tinggi. Sebaiknya keunggulan ini dipertahankan guna menjaga kestabilan produktivitas karyawan.

4. Hubungan antara bawahan dan pimpinan disarankan untuk dipererat dengan lebih memperhatikan sosialisasi keseharian pekerja, dengan melakukan lebih banyak pembahasan hasil dengan kerja karyawan. Sehingga karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan hasil kerjanya, dan mengenal lebih jauh atasannya.
5. Orientasi meningkatkan produktivitas yang dilakukan sebaiknya lebih diutamakan kepada apa yang lebih dibutuhkan karyawan, karena sesuai dengan ciri dari motivasi yaitu selalu berubah – ubah kebutuhan karyawan pun akan berubah. Sehingga diperlukan penelitian yang secara berkelanjutan untuk mengetahui kebutuhan karyawan yang ada.

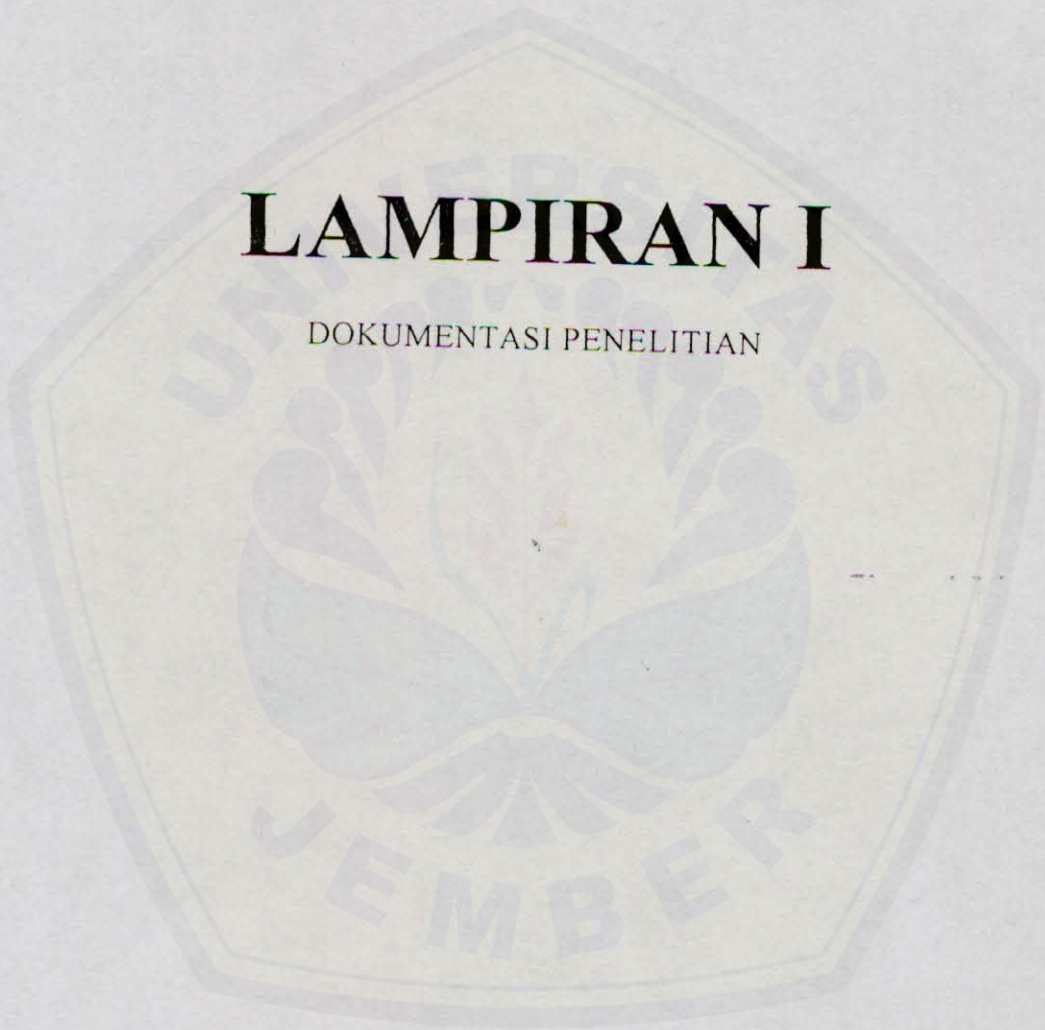
DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, K. 1991, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Cetakan Ketiga, Pustaka Binaman Perssindo, Jakarta
- Cholid N, dan Achmadi. 2001, *Metodologi Penelitian*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta
- Djarwanto. 2001, *Statistik Sosial Ekonomi*, Edisi ketiga, BPFE, Yogyakarta
- Donny M. 2001, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mentari Massen Toys Indonesia Di Jombang*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Jember
- Edwin B. Flippo. 1995, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketujuh, Erlangga, Jakarta
- Henry Simamora. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Husni Lalu. 2001, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pres, Jakarta
- Gibson. Dkk, 1997, *Organisasi*, Edisi Kesembilan, Binarupa Aksara, Jakarta
- Joni M. 2002, *Mengenal SPSS Versi 10*, Buku II, Diktat Kuliah Penerapan Komputer, Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Manullang M. 2003, *Manajemen Personalia*, Cetakan Pertama, Gajahmada Pres, Yogyakarta
- Murti S. dan Soeprihanto. 1995, *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*, Edisi Kelima, Liberty, Yogyakarta

- Mangkuprawira. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan pertama, Ghalia, Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Bumi Aksara, Jakarta
- Sri Soekemi. Dkk, 1988, *Hubungan Ketenagakerjaan*, Cetakan pertama, Karunika, Jakarta
- Supranto. 1995, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Kelima, Cetakan Kelima, Jilid Dua, Erlangga, Jakarta.
- Sudjana. 2003, *Metoda Statistika Ekonomi*, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung
- Hani Handoko, 1999, *Dasar – Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*, Cetakan kedua belas, BPFE, Yogyakarta
- Harold koontz. 1999, *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Cetakan Kedelapan, Erlangga, Jakarta
- Wahyu. 1999, *Bimbingan Penulisan Skripsi*, Cetakan keempat, Tarsito, Bandung

LAMPIRAN I

DOKUMENTASI PENELITIAN





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER

LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818 JEMBER 68121

E-mail : lemlit_unej@jember.telkom.net.id

Admin@lemlit.unej.ac.id

Nomor : 352/J25.3.1/PL.5/2004
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

26 April 2004

Kepada : Yth. Direksi
 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO)
 Jl. Rajawali 44 Surabaya
 di -

SURABAYA.

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ekonomi Universitas Jember No. 1526/J25.1.4/PL.5/2004 tanggal 24 April 2004, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : HENDRA SISWANTO / 99-1150
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
 Alamat : Jl. Letjend. Soetoyo, Keramat I – 1-26 Jember.
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perkebunan Teh Kertowono PTPN XII di Lumajang.
 Lokasi : Perkebunan Teh Kertowono PTPN XII di Lumajang.
 Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

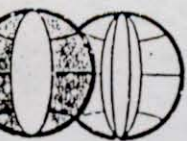
Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Drs. Agus Subekti, M.Sc., Ph.D.
 NIP. 131 412 121

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Mahasiswa vhs



PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO)

Alamat Kantor : Jl. Rajawali 44 Surabaya 60176
 Telepon : (031) 3524893 - 95, 3522360,
 3538248, 3534387
 Kotak Pos : 1176/Surabaya - 60011
 E-mail : ptpn-12@rad.net.id

Fax : (031) 3534389, 3530925
 Bank : Mandiri Cab. Sby. Niaga
 Mandiri Cab. Sby. Swandayan
 Mandiri Cab. Sby. Jembatan M

Surabaya, 29 April 2004

Nomor : 43/X/216/2004
 Perihal : -----
 Lampiran : Ijin penelitian

Kepada :

KETUA LEMBAGA PENELITIAN
 UNIVERSITAS JEMBER
 Jl. KALIMANTAN No. 37

JEMBER - 68121

Menunjuk surat Saudara No : 352/J25.3.1/PL.5/2004 tanggal 26 April 2004 perihal tersebut dipokok surat, dengan ini diberitahukan bawa ijin penelitian untuk Mahasiswa Saudara : Hendra Siswanto / 99 - 1150 dapat disetujui dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tempat penelitian : Kebun Kertowono
2. Masa penelitian : 7 Mei s/d 7 Juni 2004
3. Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PTPN XII (Persero) Kebun Kertowono
4. Biaya akomodasi dan konsumsi menjadi beban Mahasiswa yang bersangkutan dan diselesaikan langsung dengan pihak Kebun
5. Setelah selesai melaksanakan penelitian tersebut, diwajibkan untuk membuat laporan tertulis kepada :
 - 5.1. DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO)
 - 5.2. ADMINISTRATUR KEBUN YANG BERSANGKUTAN

Demikian untuk menjadikan maklum.

PT Perkebunan Nusantara XII (Persero)
 Kabag. Pengembangan SDM,

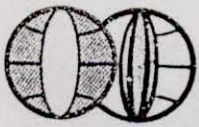


dr. I K A K A L A P I N I S I N I
 Kabag Pengembangan SDM

Tindakan :

1. Administratur Kebun KNO.
2. Mahasiswa Ybs.

CI.-



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO)
Kebun Kertowono

Alamat Kantor : Gucialit - Lumajang 67353
Telepon : (0334) 883691
Gd. Sukodono : (0334) 883652

Facsimile : (0334) 883691
Telex : -
Bank : MANDIRI Cab. Lumajang

SURAT KETERANGAN

Nomor : KNO/EXT/38/2004

Yang bertanda tangan dibawah ini Administratur PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kertowono-Lumajang, menerangkan bahwa :

Nama : Hendra Siswanto
NIM : 99 - 1150
Mahasiswa : Universitas Jember
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember - 68121

Telah melaksanakan penelitian , sejak tanggal 07 Mei S/d 19 Mei 2004 di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kertowono – Lumajang.
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadikan maklum dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kertowono, 21 Mei 2004
Administratur
Ijb.



Moh Candi
Ir. MOH. CANDI
Persero Kepala

LAMPIRAN II

KUISIONER



KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERKEBUNAN TEH KERTOWONO PTPN XII DI LUMAJANG

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perkebunan Teh Kertowono PTP. Nusantara XII (Perser) di Lumajang”, peneliti memohon bantuan anda untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui :

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

Demi berhasilnya penelitian ini, peneliti sangat memerlukan bantuan anda dalam memberikan informasi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam Kuisisioner ini. Informasi yang anda berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi anda dan juga jawaban-jawaban anda dalam memberikan kebenaran data kepada peneliti, terima kasih.

Jember, April 2004

Peneliti
Hendra Siswanto

DAFTAR PERTANYAAN (KUISIONER)**A. IDENTITAS RESPONDEN.**

Nama Responden : (No. (diisi peneliti))
Umur :
Pendidikan :
Masa Kerja :
Karyawan Bagian :
Jenis Kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan-pertanyaan dibawah ini mohon dijawab sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanggapan anda tentang pertanyaan dibawah ini, dengan memberikan tanda silang (X) pada huruf didepan jawaban yang saudara anggap paling tepat !

C. PERTANYAAN**I. Variabel Upah**

1. Saudara merasa bahwa gaji yang saudara terima dari perusahaan ini sudah sesuai dengan jerih payah saudara ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju
2. Gaji yang saudara terima dibandingkan dengan kebutuhan saudara ?
 - a. Lebih dari Cukup
 - b. Cukup
 - c. Tidak Cukup
 - d. Sangat tidak Cukup
3. Saudara merasa bahwa upah lembur dan bonus yang diberikan sudah sesuai atau layak ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju

4. Bagaimana tingkat kesejahteraan anda ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Rendah
 - d. Sangat Rendah
5. Dilihat dari segi gaji sekarang ini, apakah anda memiliki keinginan untuk mencari lapangan kerja lain yang lebih baik ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju

II. Variabel Keamanan Kerja

1. Bagaimana tingkat keamanan kerja anda ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Rendah
 - d. Sangat Rendah
2. Menurut pendapat anda, fasilitas keamanan kerja diperusahaan ini ?
 - a. Memadai
 - b. Cukup
 - c. Kurang
 - d. Sangat kurang
3. Tunjangan kesehatan diperusahaan ini ?
 - a. Lebih dari Cukup
 - b. Cukup
 - c. Kurang
 - d. Sangat Kurang
4. Kecelakaan kerja di perusahaan anda saat ini ?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Sangat jarang
5. Apakah saudara setuju dengan pernyataan berikut :
“ anda berkerja giat agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja “
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju

III. Variabel Kondisi Hubungan Kerja

1. Bagaimana tingkat hubungan sosial dalam lingkungan kerja anda ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Rendah
 - d. Sangat Rendah

2. Saudara merasa bisa bekerja sama dengan rekan-rekan kerja disekitar saudara?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju
3. Hubungan saudara dengan atasan saudara ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik
4. Sikap atasan saudara terhadap keluhan-keluhan yang saudara utarakan ?
 - a. Sangat Memperhatikan
 - b. Memperhatikan
 - c. Tidak Memperhatikan
 - d. Sangat tidak Memperhatikan
5. Menurut pendapat anda, hubungan kerja di perusahaan dapat mempengaruhi hasil kerja anda ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju

IV. Variabel Penghargaan

1. Bagaimana pengakuan harga diri anda di lingkungan kerja anda ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. tinggi
 - c. Kurang
 - d. Sangat kurang
2. Bagaimana pengakuan hasil kerja anda dalam lingkungan kerja anda ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. tinggi
 - c. Kurang
 - d. Sangat kurang
3. Bagaimana tingkat apresiasi kerja perusahaan anda ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Rendah
 - d. Sangat Rendah
4. Bagaimana pengakuan status anda antar sesama rekan kerja anda ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. tinggi
 - c. Kurang
 - d. Sangat kurang
5. Pernahkah anda merasa untuk perlu mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas hasil kerja anda ?
 - a. sangat sering
 - b. sering
 - c. Jarang
 - d. Sangat jarang

V. Variabel Aktualisasi Diri

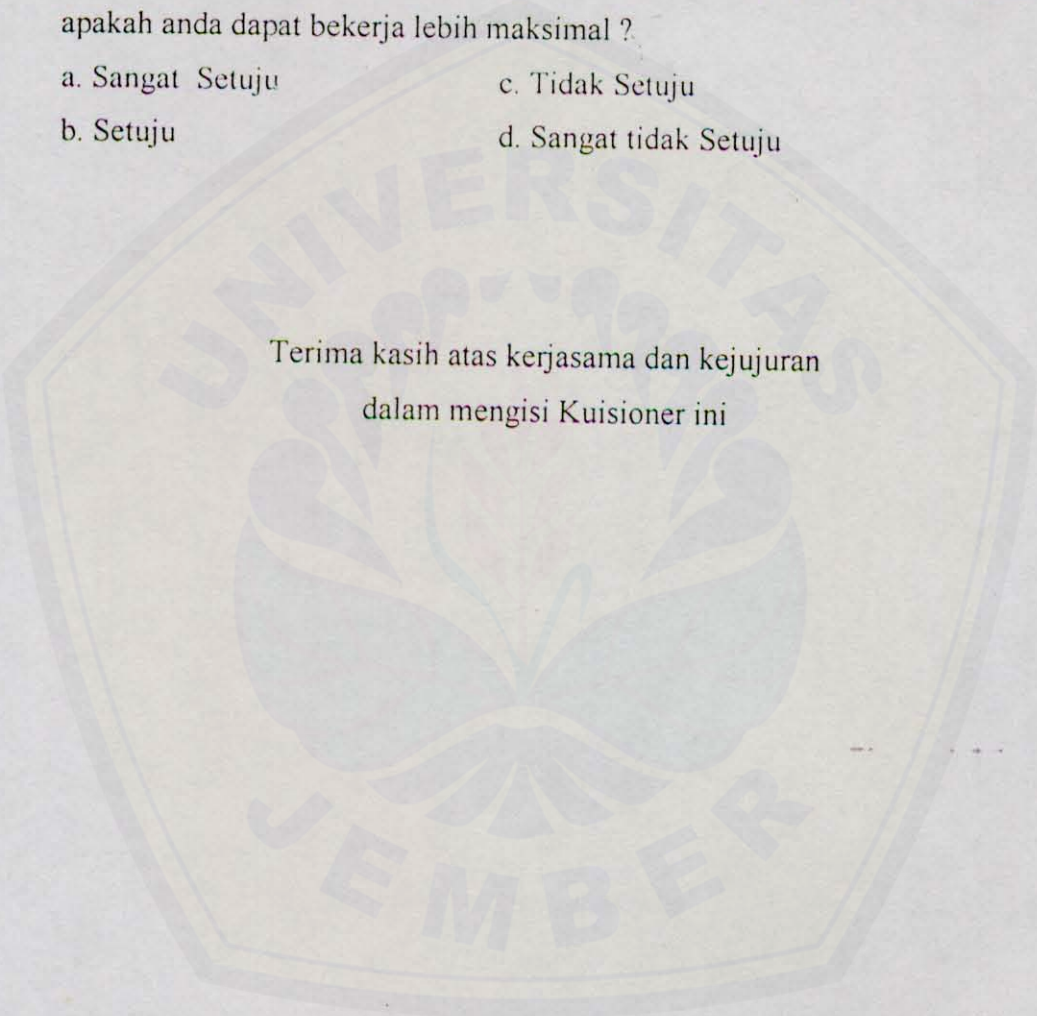
1. Kemauan (semangat) kerja anda saat ini ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Rendah
 - d. Sangat Rendah
2. Apakah saudara bekerja sesuai dengan Cita-cita kerja yang anda miliki ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju
3. Apakah anda berkerja dengan keahlian yang anda miliki ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju
4. Apakah potensi kerja yang anda miliki sekarang dapat mengembangkan karier kerja anda yang akan datang ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju
5. Bagaimana tingkat aktualisasi diri anda atas cita-cita kerja yang anda harap pada perusahaan ini ?
 - a. Sangat tinggi
 - b. Tinggi
 - c. Rendah
 - d. Sangat Rendah

VI. Variabel Produktivitas

1. Dengan kenaikan gaji anda akan bekerja lebih giat ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju
2. Menurut anda dengan pemberian penghargaan oleh perusahaan pada pekerja, atas kinerja dan prestasi dapat meningkatkan produktivitas anda ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju
3. Pada lingkungan sosial yang lebih baik anda akan bekerja maksimal ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju

4. Dengan kondisi keamanan kerja yang lebih baik anda akan bekerja dengan maksimal ?
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju
5. Jika anda diberi kesempatan bekerja pada posisi kerja yang anda kehendaki, apakah anda dapat bekerja lebih maksimal ?
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak Setuju

Terima kasih atas kerjasama dan kejujuran
dalam mengisi Kuisisioner ini



LAMPIRAN III

DATA RAW KUISIONER

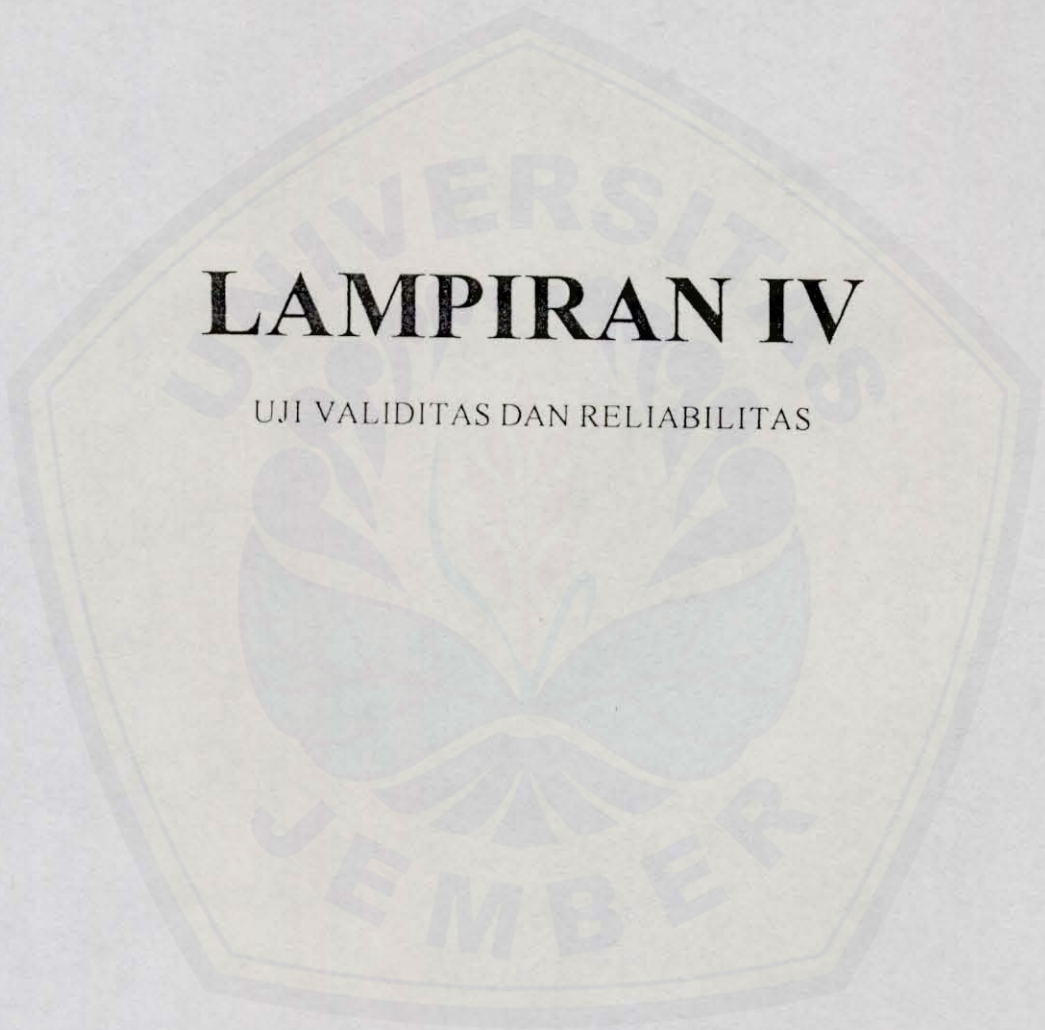


Data Raw Penelitian
variabel *dependent* (Y)

No Resp.	Y					Total Y.x	Indeks Produktivitas	Total Y
	kondisi kerja							
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5			
1	4	3	4	3	4	18	5,798	23,798
2	3	4	4	2	3	16	5,798	21,798
3	2	3	3	3	2	13	5,798	18,798
4	4	3	3	3	3	16	5,798	21,798
5	3	3	3	3	3	15	5,798	20,798
6	3	2	3	3	3	14	5,798	19,798
7	4	3	3	3	3	16	5,798	21,798
8	3	4	3	3	3	16	5,798	21,798
9	3	2	2	3	3	13	5,798	18,798
10	4	3	3	4	3	17	5,798	22,798
11	4	3	3	3	3	16	5,798	21,798
12	3	2	2	2	3	12	5,798	17,798
13	3	3	4	3	3	16	5,798	21,798
14	3	4	3	3	3	16	5,798	21,798
15	3	4	3	3	3	16	5,798	21,798
16	3	3	3	3	3	15	5,798	20,798
17	3	3	3	3	3	15	5,798	20,798
18	3	3	3	3	3	15	5,798	20,798
19	4	4	4	4	4	20	5,798	25,798
20	4	3	3	3	3	16	5,798	21,798
21	3	4	3	3	3	16	5,798	21,798
22	4	3	4	3	4	18	5,798	23,798
23	3	3	4	3	3	16	5,798	21,798
24	4	4	3	4	3	18	5,798	23,798
25	4	3	3	3	3	16	5,798	21,798
26	4	4	4	3	3	18	5,798	23,798
27	3	4	3	3	3	16	5,798	21,798
28	4	3	3	3	3	16	5,798	21,798
29	4	3	3	3	3	16	5,798	21,798
30	3	3	4	3	3	16	5,798	21,798
31	4	3	3	3	3	16	5,798	21,798
32	3	4	4	4	3	18	5,798	23,798
33	3	3	3	3	3	15	5,798	20,798
34	3	3	4	3	3	16	5,798	21,798

LAMPIRAN IV

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



Reliability and validity

Produktivitas (Y)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y.1	3,3824	,5513	34,0
2.	Y.2	3,2059	,5918	34,0
3.	Y.3	3,2353	,5537	34,0
4.	Y.4	3,0588	,4222	34,0
5.	Y.5	3,0588	,3430	34,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	15,9412	2,4207	1,5559	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y.1	12,5588	1,7086	,3832	,5898
Y.2	12,7353	1,5945	,3484	,5754
Y.3	12,7059	1,5472	,4115	,5146
Y.4	12,8824	1,8039	,3866	,5362
Y.5	12,8824	1,8645	,4681	,5188

Reliability Coefficients

N of Cases = 34,0 N of Items = 5
 Alpha = ,6011

Reliability and Validity

Kebutuhan Fisiologis (X1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	2,9118	,5145	34,0
2.	X1.2	2,8824	,5911	34,0
3.	X1.3	3,1176	,5911	34,0
4.	X1.4	3,0882	,2879	34,0
5.	X1.5	3,2647	,5110	34,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	15,2647	3,1096	1,7634	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	12,3529	2,1141	,4885	,6757
X1.2	12,3824	1,9403	,4979	,6749
X1.3	12,1471	1,8262	,5847	,6338
X1.4	12,1765	2,6952	,3507	,7275
X1.5	12,0000	2,0606	,5370	,6563

Reliability Coefficients

N of Cases = 34,0 N of Items = 5

Alpha = ,7244

Reliability and Validity

Kebutuhan Keamanan Kerja (X2)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3,3235	,5349	34,0
2.	X2.2	3,0294	,4596	34,0
3.	X2.3	2,9118	,5145	34,0
4.	X2.4	3,1765	,4586	34,0
5.	X2.5	2,7647	,5537	34,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	15,2059	3,0775	1,7543	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	11,8824	1,9857	,5345	,6667
X2.2	12,1765	2,1497	,5317	,6711
X2.3	12,2941	2,0927	,4838	,6871
X2.4	12,0294	2,0900	,5861	,6516
X2.5	12,4412	2,1934	,3521	,7422

Reliability Coefficients

N of Cases = 34,0 N of Items = 5

Alpha = ,7305

Reliability and validity

Kebutuhan Hubungan Kerja (X3)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	3,1471	,5577	34,0
2.	X3.2	3,0882	,3788	34,0
3.	X3.3	3,0882	,2879	34,0
4.	X3.4	3,0294	,5214	34,0
5.	X3.5	3,0882	,2879	34,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15,4412	1,7692	1,3301	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3.1	12,2941	1,0624	,3442	,6040
X3.2	12,3529	1,3262	,3432	,5806
X3.3	12,3529	1,3868	,4416	,5553
X3.4	12,4118	1,0374	,4330	,5361
X3.5	12,3529	1,3868	,4416	,5553

Reliability Coefficients

N of Cases = 34,0 N of Items = 5

Alpha = ,6196

Reliability and validity

Kebutuhan Penghargaan (X4)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X4.1	2,7647	,5537	34,0
2.	X4.2	2,7059	,6291	34,0
3.	X4.3	3,1765	,4586	34,0
4.	X4.4	3,0294	,5214	34,0
5.	X4.5	3,0294	,4596	34,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	14,7059	2,8806	1,6972	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X4.1	11,9412	1,9964	,3691	,6060
X4.2	12,0000	1,8788	,3514	,6237
X4.3	11,5294	2,1355	,3990	,5932
X4.4	11,6765	2,0437	,3791	,6001
X4.5	11,6765	1,9831	,5302	,5369

Reliability Coefficients

N of Cases = 34,0 N of Items = 5
 Alpha = ,6443

Reliability and validity

Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X5.1	2,8824	,5374	34,0
2.	X5.2	2,8824	,5911	34,0
3.	X5.3	2,5294	,6622	34,0
4.	X5.4	2,8529	,6096	34,0
5.	X5.5	3,0882	,3788	34,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	14,2353	3,7005	1,9237	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X5.1	11,3529	2,7807	,3521	,7085
X5.2	11,3529	2,4171	,5082	,6480
X5.3	11,7059	2,0321	,6515	,5766
X5.4	11,3824	2,3645	,5144	,6453
X5.5	11,1471	3,0989	,3435	,7102

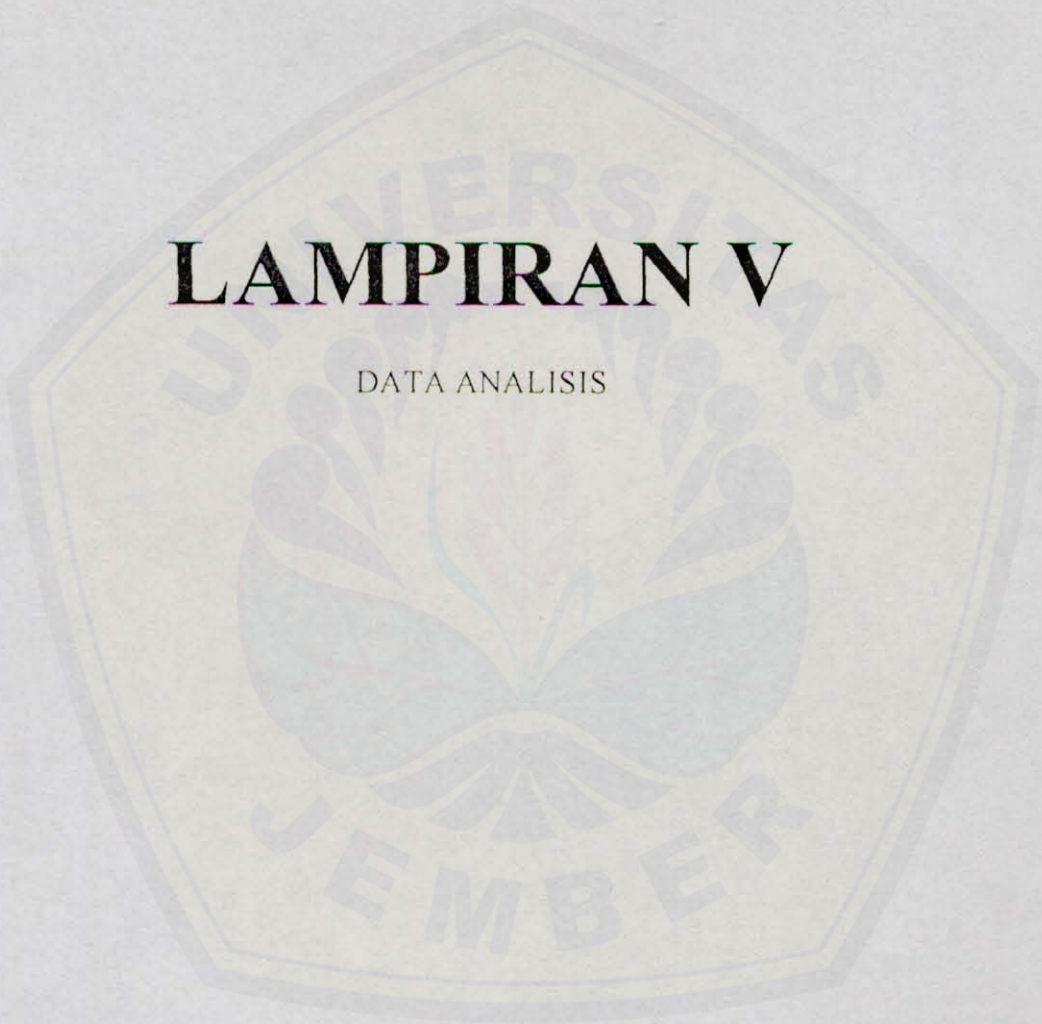
Reliability Coefficients

N of Cases = 34,0 N of Items = 5

Alpha = ,7123

LAMPIRAN V

DATA ANALISIS



Hasil Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X3, X2, X1, X4		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,931	,919	,44225

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X1, X4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,406	5	14,881	76,086	,000^a
	Residual	5,476	28	,196		
	Total	79,882	33			

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X1, X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,893	,952		6,187	,000			
	X1	,241	,072	,273	3,353	,002	,834	,535	,166
	X2	,205	,093	,231	2,193	,037	,859	,383	,109
	X3	,173	,072	,148	2,419	,022	,643	,416	,120
	X4	,282	,099	,308	2,842	,008	,877	,473	,141
	X5	,157	,057	,194	2,755	,010	,724	,462	,136

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X5	X3	X2	X1	X4
1	Correlations	X5	X3	X2	X1	X4
		1,000	-,232	-,010	-,524	,017
		X3	1,000	-,118	,067	-,164
		X2	-,010	1,000	-,150	-,735
		X1	-,524	,067	1,000	-,233
		X4	,017	-,164	-,233	1,000
	Covariances	X5	3,230E-03	-9,43E-04	-5,44E-05	-2,14E-03
		X3	-9,43E-04	5,136E-03	-7,92E-04	3,469E-04
		X2	-5,44E-05	-7,92E-04	8,724E-03	-1,01E-03
		X1	-2,14E-03	3,469E-04	-1,01E-03	5,165E-03
		X4	9,378E-05	-1,16E-03	-6,81E-03	-1,66E-03
						9,851E-03

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN VI

TABEL – TABEL STATISTIK



Daftar r tabel

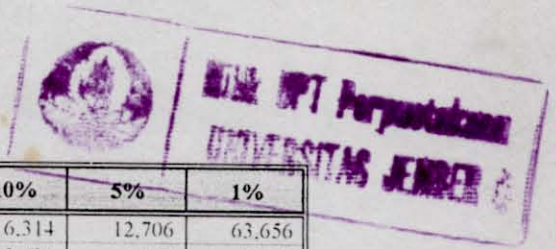
N/Df	5 % (Satu Arah)		5 % Dua Arah	
	t tabel	r tabel	t tabel	r tabel
1	6,314	0,988	12,706	0,997
2	2,920	0,900	4,303	0,950
3	2,353	0,805	3,182	0,878
4	2,132	0,729	2,776	0,811
5	2,015	0,669	2,571	0,754
6	1,943	0,621	2,447	0,707
7	1,895	0,582	2,365	0,666
8	1,860	0,549	2,306	0,632
9	1,833	0,521	2,262	0,602
10	1,812	0,497	2,228	0,576
11	1,796	0,476	2,201	0,553
12	1,782	0,458	2,179	0,532
13	1,771	0,441	2,160	0,514
14	1,761	0,426	2,145	0,497
15	1,753	0,412	2,131	0,482
16	1,746	0,400	2,120	0,468
17	1,740	0,389	2,110	0,456
18	1,734	0,378	2,101	0,444
19	1,729	0,369	2,093	0,433
20	1,725	0,360	2,086	0,423
21	1,721	0,352	2,080	0,413
22	1,717	0,344	2,074	0,404
23	1,714	0,337	2,069	0,396
24	1,711	0,330	2,064	0,388
25	1,708	0,323	2,060	0,381
26	1,706	0,317	2,056	0,374
27	1,703	0,311	2,052	0,367
28	1,701	0,306	2,048	0,361
29	1,699	0,301	2,045	0,355
30	1,697	0,296	2,042	0,349
31	1,696	0,291	2,040	0,344
32	1,694	0,287	2,037	0,339
33	1,692	0,283	2,035	0,334
34	1,691	0,279	2,032	0,329
35	1,690	0,275	2,030	0,325
36	1,688	0,271	2,028	0,320
37	1,687	0,267	2,026	0,316
38	1,686	0,264	2,024	0,312
39	1,685	0,260	2,023	0,308
40	1,684	0,257	2,021	0,304
41	1,683	0,254	2,020	0,301
42	1,682	0,251	2,018	0,297
43	1,681	0,248	2,017	0,294
44	1,680	0,246	2,015	0,291
45	1,679	0,243	2,014	0,288
46	1,679	0,240	2,013	0,285
47	1,678	0,238	2,012	0,282
48	1,677	0,235	2,011	0,279
49	1,677	0,233	2,010	0,276
50	1,676	0,231	2,009	0,273

Daftar F tabel untuk 5%

df untuk penyebut	df untuk pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988	236,767	238,884	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,785
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,940
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927

Daftar t_{tabel}

2 tile (dua arah)



df	25%	20%	15%	10%	5%	1%
1	2.414	3.078	4.165	6.314	12.706	63.656
2	1.604	1.886	2.282	2.920	4.303	9.925
3	1.423	1.638	1.924	2.353	3.182	5.841
4	1.344	1.533	1.778	2.132	2.776	4.604
5	1.301	1.476	1.699	2.015	2.571	4.032
6	1.273	1.440	1.650	1.943	2.447	3.707
7	1.254	1.415	1.617	1.895	2.365	3.499
8	1.240	1.397	1.592	1.860	2.306	3.355
9	1.230	1.383	1.574	1.833	2.262	3.250
10	1.221	1.372	1.559	1.812	2.228	3.169
11	1.214	1.363	1.548	1.796	2.201	3.106
12	1.209	1.356	1.538	1.782	2.179	3.055
13	1.204	1.350	1.530	1.771	2.160	3.012
14	1.200	1.345	1.523	1.761	2.145	2.977
15	1.197	1.341	1.517	1.753	2.131	2.947
16	1.194	1.337	1.512	1.746	2.120	2.921
17	1.191	1.333	1.508	1.740	2.110	2.898
18	1.189	1.330	1.504	1.734	2.101	2.878
19	1.187	1.328	1.500	1.729	2.093	2.861
20	1.185	1.325	1.497	1.725	2.086	2.845
21	1.183	1.323	1.494	1.721	2.080	2.831
22	1.182	1.321	1.492	1.717	2.074	2.819
23	1.180	1.319	1.489	1.714	2.069	2.807
24	1.179	1.318	1.487	1.711	2.064	2.797
25	1.178	1.316	1.485	1.708	2.060	2.787
26	1.177	1.315	1.483	1.706	2.056	2.779
27	1.176	1.314	1.482	1.703	2.052	2.771
28	1.175	1.313	1.480	1.701	2.048	2.763
29	1.174	1.311	1.479	1.699	2.045	2.756
30	1.173	1.310	1.477	1.697	2.042	2.750
31	1.172	1.309	1.476	1.696	2.040	2.744
32	1.172	1.309	1.475	1.694	2.037	2.738
33	1.171	1.308	1.474	1.692	2.035	2.733
34	1.170	1.307	1.473	1.691	2.032	2.728
35	1.170	1.306	1.472	1.690	2.030	2.724
36	1.169	1.306	1.471	1.688	2.028	2.719
37	1.169	1.305	1.470	1.687	2.026	2.715
38	1.168	1.304	1.469	1.686	2.024	2.712
39	1.168	1.304	1.468	1.685	2.023	2.708
40	1.167	1.303	1.468	1.684	2.021	2.704
50	1.164	1.299	1.462	1.676	2.009	2.678
60	1.162	1.296	1.458	1.671	2.000	2.660
70	1.160	1.294	1.456	1.667	1.994	2.648
80	1.159	1.292	1.453	1.664	1.990	2.639
81	1.159	1.292	1.453	1.664	1.990	2.638
82	1.159	1.292	1.453	1.664	1.989	2.637
83	1.158	1.292	1.453	1.663	1.989	2.636
84	1.158	1.292	1.453	1.663	1.989	2.636
85	1.158	1.292	1.453	1.663	1.988	2.635
86	1.158	1.291	1.453	1.663	1.988	2.634
87	1.158	1.291	1.452	1.663	1.988	2.634
88	1.158	1.291	1.452	1.662	1.987	2.633
89	1.158	1.291	1.452	1.662	1.987	2.632
90	1.158	1.291	1.452	1.662	1.987	2.632
100	1.157	1.290	1.451	1.660	1.984	2.626