



PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN
TERHADAP KEBERHASILAN PELAKSANAAN TUGAS
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN
KAYU/MEUBEL NARDA JATI JAYA MOJOWARNO
KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2002

SKRIPSI



Oleh :

Drapti Suksesih

NIM : 960210301021

Asal:	Harah	Klass
	<i>Pemberian</i>	331.118
Terima Tgl :	14 MAR 2002	SUK
No. Induk :	0785	10
KLASIR / PENYALIN:	SKS. 1	e.1

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER

2002

Motto

.....يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”

(QS. Al-Mujaadalah: 11)

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ

كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

“ Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau hidup selamanya, dan beramallah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok.”

(Al-Hadits)

PERSEMBAHAN

Berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, aku persembahkan karya ini untuk :

- ❖ Bapakku Sumandi dan Mamakku Suparti tercinta, cahaya kasih sayang yang tiada pernah kering dengan doa dan airmata sehingga ananda dapat meraih sebagian asa.
- ❖ Mbah Yah yang selalu menyayangiku.
- ❖ Mas El, Leo dan Christ yang mengisi keceriaan hari-hariku.
- ❖ Mbak Andri dan si kecil Rury yang melengkapi kebahagiaan keluargaku.
- ❖ Pak Imam sekeluarga dan Jemplong yang selalu mendukungku.
- ❖ Adik - adik di Al- 'Ifah, terima kasih untuk ukhuwah yang indah.
- ❖ Saudara-saudaraku di PSKTD "Budi Suci" yang selalu mendoakanku.
- ❖ Guruku Mas Pri yang terhormat dan selalu membimbingku dengan sabar, terima kasih untuk ilmu yang diberikan.
- ❖ Almamater yang kubanggakan.

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN
TERHADAP KEBERHASILAN PELAKSANAAN TUGAS
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN
KAYU/MEUBEL NARDA JATI JAYA MOJOWARNO
KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2002**

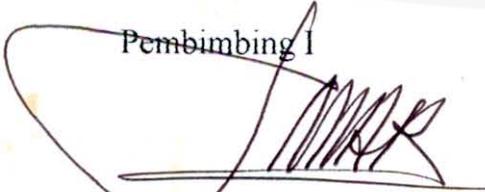
SKRIPSI

Diajukan untuk dipertahankan di depan Tim Penguji guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Oleh :

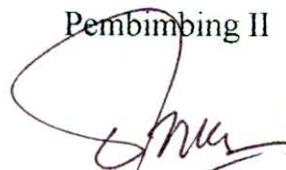
Nama : Prapti Sukesih
NIM : 960210301021
Angkatan : 1996
Tempat, tanggal lahir : Kotabaru, 13 Oktober 1977
Jurusan/program studi : Pend. IPS/Pend. Ekonomi

Disetujui Oleh :

Pembimbing I


Drs. Umar HM Saleh, MSi

NIP. 131 759 843

Pembimbing II


Drs. Sutrisno Djaja, MM

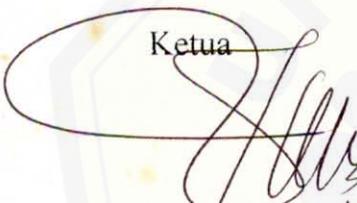
NIP. 131 570 077

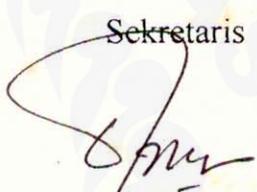
PENGESAHAN

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember pada :

Hari : Senin
Tanggal : 25 Pebruari 2002
Jam : 08.00 WIB
Tempat : Gedung II FKIP UNEJ

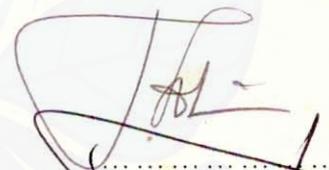
Tim Penguji

Ketua

Drs. Bambang Suyadi, MSi
NIP. 131 415 516

Sekretaris

Drs. Sutrisno Djaja, MM
NIP. 131 570 077

Anggota :

1. Drs. H.M. Syafi'i Noer
NIP. 131 325 911
2. Drs. Umar HM Saleh, Msi
NIP. 131 759 843


(.....)

(.....)

Mengetahui

Dekan



Drs. H. Dwi Suparno M. Hum
NIP.131 274 727

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Tugas Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Kayu Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang Tahun 2002.”

Skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar kesarjanaan pada FKIP UNEJ. Untuk itu penulis juga menyampaikan terima kasih kepada beberapa pihak yang telah membantu kelancaran penyelesaian skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Jember
2. Dekan FKIP Universitas Jember
3. Ketua Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Jember
4. Ketua Program Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Jember
5. Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II
6. Pimpinan Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno
7. Semua pihak yang telah membantu kelancaran penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sebagai tambahan Ilmu Pengetahuan Sosial yang keberadaannya terus berkembang. Oleh sebab itu kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca sangat penulis harapkan, demi peningkatan mutu karya tulis yang akan datang.

Februari 2002

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DENAH LOKASI.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	5
2.2 Dasar Teori Tentang Pemberian Motivasi.....	6
2.2.1 Pemberian Penghargaan.....	8
2.2.1.1 Pujian.....	9
2.2.1.2 Upah.....	10
2.2.2 Pendisiplinan Yang Manusiawi.....	11
2.2.2.1 Pemberian Teguran.....	12
2.2.2.2 Disiplin Yang Mendidik.....	13

2.3 Dasar Teori Tentang Keberhasilan Pelaksanaan Tugas	14
2.3.1 Kualitas	17
2.3.2 Kuantitas	18
2.3.3 Ketepatan Waktu	19
2.4 Dasar Teori Tentang Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Tugas	20
2.5 Hipotesis Penelitian	22
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Definisi Operasional Variabel	24
3.2.1 Pemberian Motivasi	24
3.2.1.1 Pemberian Penghargaan	24
3.2.1.2 Pendisiplinan Yang Manusiawi	24
3.2.2 Keberhasilan Pelaksanaan Tugas	25
3.3 Penentuan Lokasi Penelitian	25
3.4 Metode Penentuan Responden	26
3.5 Data dan Sumber Data	27
3.5.1 Data	27
3.5.2 Sumber Data	28
3.6 Metode Pengumpulan Data	28
3.6.1 Angket	28
3.6.2 Interview	29
3.6.3 Dokumentasi	29
3.6.4 Observasi	30
3.7 Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	31
3.7.1 Teknik Pengolahan Data	31
3.7.2 Analisis Data	32
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Data Pelengkap	34

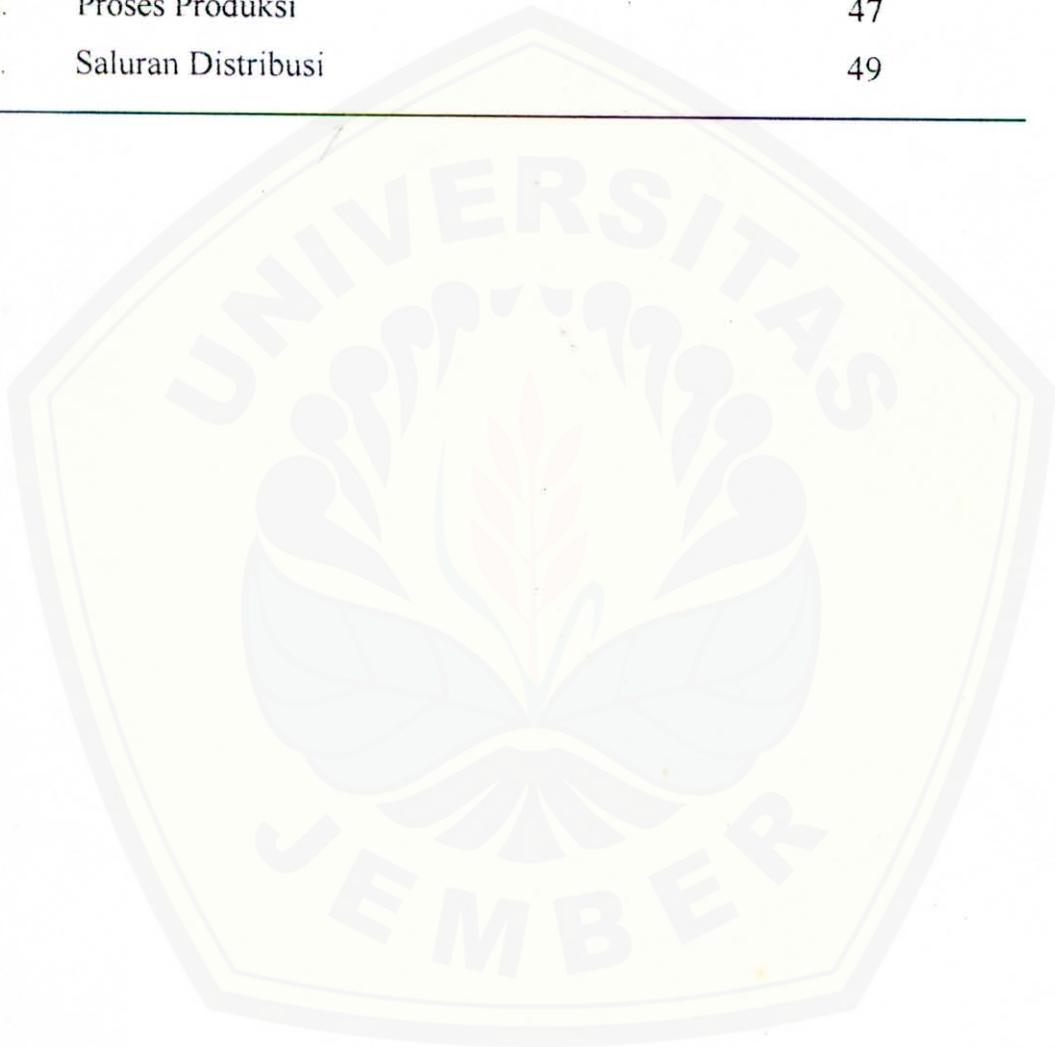
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	34
4.1.2 Struktur Organisasi	35
4.1.3 Personalia Perusahaan	40
4.1.4 Proses Produksi	43
4.2 Data Utama	49
4.2.1 Pemberian Penghargaan	49
4.2.2 Pendisiplinan Yang Manusiawi	52
4.2.3 Keberhasilan Pelaksanaan Tugas	54
4.3 Analisis Data	55
4.3.1 Analisis Persamaan Garis Regresi	55
4.3.2 Analisis Varian Garis Regresi	57
4.4 Pengujian Hipotesis	58
4.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	58
4.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	59
4.5 Pembahasan	61
4.5.1 Interpretasi Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Tugas	62
4.5.2 Interpretasi Pengaruh Pendisiplinan Yang Manusiawi terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Tugas	64
4.5.3 Interpretasi Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Tugas	67
4.6 Kekuatan dan Kelemahan	70
4.6.1 Kekuatan	70
4.6.2 Kelemahan	71
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Nama tabel	Halaman
1.	Jumlah Tenaga Kerja	40
2.	Jenis Bahan Baku	43
3.	Daftar Upah Per Bulan	50
4.	Hasil Produksi	55
5.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
6.	Hasil analisis varian garis regresi	57
7.	Hasil Perhitungan Uji F	59
8.	Hasil Perhitungan Uji t	60

DAFTAR GAMBAR

No.	Nama Gambar	Halaman
1.	Struktur Organisasi	35
2.	Proses Produksi	47
3.	Saluran Distribusi	49

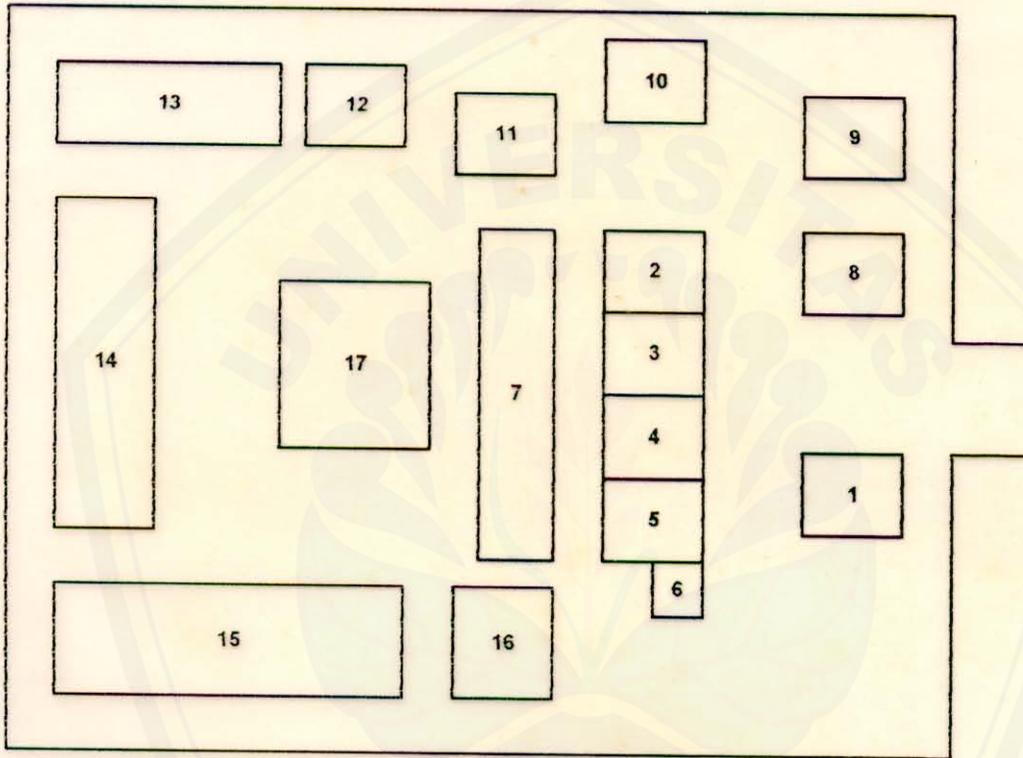


DAFTAR LAMPIRAN

No Nama Lampiran

- 1 Matrik Penelitian
 - 2 Tuntunan Penelitian
 - 3 Angket Penelitian
 - 4 Daftar Nama Responden
 - 5 Hasil Skoring Variabel Pemberian Penghargaan
 - 6 Hasil Skoring Variabel Pendisiplinan yang Manusiawi
 - 7 Hasil Skoring Variabel Keberhasilan Pelaksanaan Tugas
 - 8 Print Out Hasil
 - 9 Daftar Tabel Uji F dan Uji t
 - 10 Prosentase Variabel Bebas dan terikat
 - 11 Surat Ijin Penelitian
 - 12 Surat Pernyataan Mengadakan Penelitian
 - 13 Lembar Konsultasi
-

**DENAH LOKASI PERUSAHAAN KAYU/MEUBEL NARDA
JATI JAYA MOJOWARNO KABUPATEN JOMBANG**



Sumber : Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya

Keterangan:

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| 1. Parkir Direksi | 10. Kantin |
| 2. Ruang Tamu | 11. Mushola |
| 3. Ruang Direktur | 12. Kamar Mandi/WC Karyawan |
| 4. Ruang Direksi | 13. Gudang Penggajian |
| 5. Ruang Pertemuan | 14. Gudang Processing |
| 6. Kamar Mandi/WC Direksi | 15. Gudang Finishing |
| 7. Taman | 16. Gudang Penyimpanan Hasil |
| 8. Pos Penjagaan Satpam | 17. Tempat Bahan Baku |
| 9. Parkir Karyawan | |

ABSTRAK

Pemberian motivasi merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh pimpinan dalam rangka meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan, untuk mencapai perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian motivasi yang dilihat dari segi pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi, dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang tahun 2002. Untuk meraih data dalam penelitian ini digunakan metode observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Metode penentuan lokasi penelitian digunakan purposive area. Metode penentuan responden menggunakan metode proporsional random sampling sebanyak 60 dari 150 orang karyawan. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan digunakan analisis secara statistik yaitu teknik analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dengan fasilitas komputer program SPSS For Window Versi 10. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $45,495 > 3,159$ yang berarti bahwa secara statistik variabel pemberian motivasi yang meliputi pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas sebesar 45,494 dengan proporsi sumbangan sebesar 61,5%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kondisi kerja yang baik, penurunan tingkat absensi, pengertian yang simpati terhadap masalah-masalah pribadi karyawan, jaminan kerja, dan tugas pekerjaan yang bersifat menarik. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Adapun hasil analisis dari uji t didapat bahwa secara parsial variabel pemberian penghargaan (X_1) berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas (Y) karena t hitung sebesar $5,658 > t$ tabel sebesar 2,002, sedangkan variabel pendisiplinan yang manusiawi (X_2) berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas (Y) dengan t hitung sebesar $4,293 > t$ tabel sebesar 2,002. Pemberian penghargaan (X_1) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel keberhasilan pelaksanaan tugas, karena dari koefisien regresi nilai variabel X_1 sebesar 0,422 lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,410.

Kata kunci : Motivasi Pimpinan dan Keberhasilan Pelaksanaan Tugas.



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari usaha yang dilakukan demi terjaminnya kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus dapat menjalankan kegiatannya dengan perhitungan yang cermat. Perusahaan yang menjalankan usahanya tanpa perhitungan yang cermat akan tersisih dari persaingan dan hanya perusahaan yang mengelola usahanya dengan baik saja yang akan mampu bertahan dan berkembang menjadi besar.

Tingkat persaingan yang ketat menuntut para pelaku bisnis yang ada di dalam perusahaan untuk mengelola usahanya dengan baik. Mereka harus memperhitungkan setiap langkah dengan cermat, menentukan kebijakan yang tepat, melihat kemungkinan dan kesempatan pada masa yang akan datang, mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik serta hal-hal lain yang menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Usaha-usaha tersebut diharapkan dapat menempatkan perusahaan pada posisi yang kuat dalam persaingan dan mampu memenuhi permintaan pasar, dimana permintaan pasar merupakan peluang bagi perusahaan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya. Perusahaan harus mampu mengimbangi dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki, khususnya dalam meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas (*Job performance*) karyawannya.

Umumnya dalam menghadapi persaingan, pemilik perusahaan menghendaki agar para karyawan bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Pihak karyawanpun juga menginginkan adanya perlakuan yang layak dalam arti sesuai dengan prestasi dan jasa yang telah diberikan pada perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran dominan dalam pencapaian tujuan perusahaan, artinya bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh karyawan sebagai tenaga penggerak dan pelaksana kegiatan organisasi perusahaan. Agar dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan dibutuhkan figur pimpinan yang bertugas mendorong dan menggerakkan karyawan agar dapat memberikan yang terbaik saat melaksanakan tugas pekerjaan. Seperti yang dikemukakan Winardi (2000:272) bahwa tugas seorang pimpinan tidak hanya memberi perintah dan membagi tugas pekerjaan para karyawannya, akan tetapi juga memberi motivasi agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kegiatan manajerial yang perlu dilakukan pimpinan agar karyawan bersedia melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar bekerja dengan gairah dan semangat yang tinggi serta mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan harus dapat memberikan daya pendorong dan penggerak pada karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga dan Soegiastuti (1996:198) yang menyatakan bahwa pimpinan organisasi perlu memotivasi karyawannya agar karyawan bekerja dengan lebih baik, sedangkan Matutina (1992:315) menyatakan bahwa pemberian motivasi merupakan proses menggerakkan para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi pemberian motivasi merupakan salah satu kegiatan manajerial yang perlu dilakukan oleh seorang pimpinan, tidak terkecuali pimpinan Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya, dalam rangka menggerakkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang akan dicapai organisasi perusahaan.

Adanya keterlambatan dan kemangkiran menunjukkan turunnya semangat kerja para karyawan. Oleh karena itu pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap para karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya dirasa perlu mengingat kondisi kerja yang dianggap tidak sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri meubelair (*Furniture*) yang terletak di Kecamatan Mojowarno Kabupaten Jombang Propinsi Jawa Timur. Hasil produksi dari perusahaan ini diekspor ke negara Singapura, Malaysia dan Jepang.

Berdasarkan uraian-uraian di atas penulis tertarik mengkaji judul “Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pimpinan terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Tugas Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang Tahun 2002.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan yang meliputi pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang tahun 2002?
2. Di antara variabel pemberian motivasi oleh pimpinan yang meliputi pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang Tahun 2002 ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan yang meliputi pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi terhadap keberhasilan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang tahun 2002.
2. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan di antara pemberian motivasi oleh pimpinan yang meliputi pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang tahun 2002.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, dapat memperoleh pengetahuan secara empiris, menambah wawasan dan pengalaman sesuai dengan disiplin ilmu.
2. Bagi peneliti lain, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan acuan untuk penelitian dengan permasalahan sejenis.
3. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan kepustakaan bagi mahasiswa dan merupakan perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
4. Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis terdahulu dilakukan oleh Mastuti (1999) dengan judul pengaruh motivasi pimpinan terhadap keberhasilan tugas karyawan bagian finishing pengrajin kayu di koperasi karyawan Kalingga Jati di desa Rambipuji kecamatan Rambipuji kabupaten Jember tahun 1999. Hasil dari penelitian terhadap 50 responden membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi pimpinan terhadap keberhasilan tugas karyawan bagian finishing pengrajin kayu, yakni sebesar 95,26%.

Penelitian sejenis dilakukan oleh Arlina (2001) dengan judul pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Sura Indah Wood Industri (SIWI) Driyorejo Kabupaten Gresik tahun 2000. Penelitian dengan jumlah responden sebanyak 50 orang telah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap prestasi karyawan bagian produksi yakni sebesar 87%.

Perbedaan kedua penelitian di atas dengan penelitian ini adalah pada:

1. tempat penelitian
2. jumlah responden dan
3. variabel terikat (Y).

Sedangkan kesamaan dengan penelitian ini adalah pada:

1. variabel bebas (X),
2. subyek penelitian yakni karyawan bagian produksi dan
3. tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2.2 Dasar Teori tentang Motivasi Pimpinan

Pimpinan dalam sebuah organisasi perusahaan mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting. Dikatakan demikian, karena pimpinan adalah penggerak dari segenap potensi organisasi yang ada terutama unsur manusia sebagai pelaksana. Seorang pimpinan yang dalam perusahaan disebut manajer bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal ini, peran seorang pimpinan harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya sedemikian rupa sehingga dapat memberikan yang terbaik pada waktu bekerja. Misalnya dalam bentuk tindakan dan perilaku yang positif, bekerja dengan penuh kesungguhan dan produktivitas yang tinggi. Pimpinan dalam hal ini tidak hanya dituntut untuk dapat memberi dan membagi tugas karyawan, namun sebagai penyelenggara manajemen dalam mengelola perusahaan, pimpinan harus dapat memberi motivasi pada karyawan. Motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Adapun pengertian motivasi pimpinan menurut Siagian (1995:138) adalah daya pendorong dari seorang pemimpin yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Liliweri (1997:327) motivasi pimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan yang disesuaikan dengan dorongan, kebutuhan, keinginan dan minat mereka. Bagi seorang pimpinan pemberian motivasi harus disesuaikan dengan

kondisi dan kebutuhan karyawan. Untuk itu diperlukan kejelian dalam memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin untuk menggerakkan orang lain agar mau bekerja dengan semangat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang didasarkan kebutuhan dan keinginan karyawan.

Dalam rangka pemberian motivasi pada para karyawan agar dapat bekerja dengan baik, maka pimpinan terlebih dahulu memahami dan memberikan pemuasan atas kebutuhan-kebutuhan para karyawan. Sebab pada dasarnya motivasi dapat dilakukan dengan pemuasan kebutuhan karyawan baik yang bersifat material, seperti sandang, pangan, papan maupun kebutuhan yang bersifat non material yang dianggap turut mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan. Seperti yang dikemukakan Anoraga dan Soegiastuti (1996:180) bahwa setiap manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan yang harus dicapai dan dipenuhi, maka pemberian motivasi harus diselaraskan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan individu. Dengan kata lain motivasi harus membantu ke arah terpuasnya kebutuhan masing-masing karyawan.

Ada beberapa bentuk pemberian motivasi yang dapat dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang didasarkan pada pemuasan kebutuhan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1995:152) yang menyatakan bahwa kebutuhan yang harus dipuaskan dan harus mendapat perhatian dari setiap pimpinan setiap organisasi agar bawahan termotivasi untuk bekerja lebih baik, antara lain:

1. Kondisi kerja yang baik
2. Perasaan diikuti sertakan.
3. Pemberian penghargaan
4. Promosi dan perkembangan bersama organisasi
5. Cara pendisiplinan yang manusiawi

6. Kesetiaan pimpinan terhadap karyawan.
7. Pengertian yang simpati terhadap masalah-masalah pribadi bawahan
8. Jaminan kerja
9. Tugas pekerjaan yang bersifat menarik

Penulis dalam penelitian ini membatasi pemberian motivasi oleh pimpinan pada 2 variabel yaitu:

1. Pemberian penghargaan
2. Pendisiplinan yang manusiawi

2.2.1 Pemberian Penghargaan

Manusia dalam kehidupannya selalu dihadapkan pada berbagai macam kebutuhan yang salah satu diantaranya adalah kebutuhan akan harga diri (*the esteem needs*). Bilamana kebutuhan akan harga diri tidak dapat dipenuhi, maka akan timbul gejala-gejala yang tidak baik, seperti kurang percaya diri, lemah dan putus asa. Bila perasaan-perasaan itu timbul dalam diri karyawan, dapat dipastikan mereka tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan harga diri karyawan dengan cara memberikan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik.

Pemberian penghargaan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja dengan baik. Adapun pengertian pemberian penghargaan menurut Siagian (1995:65) adalah suatu tindakan pimpinan dalam memberikan penghargaan pada karyawan, baik yang berupa pujian yang dinyatakan dengan kata-kata atau tertulis dalam bentuk piagam dan sejenisnya serta upah (*insentif*) dan yang lainnya, bagi yang mampu bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Selanjutnya Flippo (1995:116) menjelaskan bahwa pemberian penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dipenuhi manajemen melalui pujian lisan atas pekerjaan yang unggul, imbalan berupa uang untuk saran-saran, dan pengakuan umum melalui pemberian

hadiah, pemberitaan dalam surat-surat kabar karyawan, dan yang semacam itu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian pemberian penghargaan adalah tindakan pimpinan dalam memberikan penghargaan pada karyawan yang dapat melaksanakan tugas dengan baik. Penghargaan tersebut dapat berupa pujian dengan lisan maupun tertulis, upah (*insentif*) dan sebagainya.

Untuk membatasi variabel pemberian penghargaan pada penelitian ini digunakan indikator-indikator :

1. Pujian
2. Upah

2.2.1.1 Pujian

Pada dasarnya setiap orang merasa senang bila mendapat pujian. Begitu pula dengan para karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan akan merasa senang bila mendapat pujian karena dihargai hasil kerjanya. Winardi (1990:467) berpendapat bahwa, pujian merupakan pernyataan kekaguman atas kelebihan yang dimiliki seseorang atau keberhasilan yang dicapainya baik berupa lisan maupun tulisan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa pujian merupakan ungkapan kekaguman atas kelebihan atau keberhasilan yang dicapai oleh seseorang yang mampu bekerja dengan baik.

Sudah selayaknya bagi karyawan yang mampu bekerja dengan baik, untuk mendapatkan pujian dari pimpinannya. Sebab pujian yang diberikan dalam waktu yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, teguran juga diperlukan apabila karyawan nampak bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Sesuai dengan pendapat Ranupandoyo dan Husnan (1990:204) bahwa apabila seseorang mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan (*deadline*) maka akan

memperoleh pujian, tetapi bila tidak bisa selesai pada *deadline* tersebut maka akan memperoleh teguran. Dengan demikian, pujian dan teguran perlu dilakukan oleh pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila seorang pimpinan tidak memberikan pujian kepada bawahan yang layak mendapat pujian, dapat menyebabkan mereka menghasilkan pekerjaan yang kurang baik pada masa yang akan datang. Dengan demikian, pujian dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Sebaliknya apabila seorang karyawan yang layak mendapat pujian karena keberhasilan pelaksanaan tugas pekerjaannya, tetapi pimpinan tidak memberikan pujian maka karyawan tersebut merasa tidak diperhatikan sehingga menurunkan produktivitas kerja. Hal ini dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan.

2.2.1.2 Upah

Motivasi karyawan dalam bekerja pada prinsipnya adalah adanya harapan untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa yang berupa upah kerja. Upah kerja memungkinkan setiap karyawan dapat memperbaiki tingkat kesejahteraannya. Pengertian upah menurut Flippo (1995:116) adalah imbalan yang diberikan pada para pegawai yang bekerja dan memberikan jasa pada perusahaan, yang berwujud uang tanpa suatu jaminan yang positif dalam tiap minggu atau tiap bulan. Sedangkan menurut Siagian (2001:267) upah adalah salah satu bentuk balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas dasar hasil produksinya. Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan yang diterima karyawan karena melakukan suatu pekerjaan.

Seorang pimpinan seharusnya memberikan motivasi kerja pada karyawannya agar melakukan tugasnya lebih baik dengan cara memberikan upah kerja yang setimpal, adil dan layak untuk kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan pendapat Ranupandoyo dan Husnan (1990:138) yang menjelaskan bahwa upah yang diberikan oleh pimpinan untuk merangsang bawahan

dalam melaksanakan tugasnya adalah upah yang layak. Upah kerja ini tidak hanya dipandang sebagai balas jasa atas keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan, tetapi lebih jauh dapat dijadikan jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan. Upah kerja yang layak dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, yang akan berdampak pada peningkatan keberhasilan pelaksanaan tugasnya.

2.2.2 Pendisiplinan yang Manusiawi

Para karyawan sebagai manusia biasa tidak luput dari kekurangan, kelemahan, dan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja. Karyawan menyadari dalam kehidupan organisasi perusahaan, sudah menjadi kewenangan dan kewajiban dari seorang pimpinan untuk melakukan tindakan pendisiplinan terhadap karyawannya yang melakukan kesalahan, melanggar peraturan ataupun tidak berhasil memenuhi persyaratan kerja yang ditentukan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, serta standar yang harus dipenuhi.

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran ataupun tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan harapan organisasi, tentunya akan dikenai hukuman atau sanksi disipliner oleh pimpinannya. Namun tindakan pemberian hukuman oleh pimpinan diharapkan tidak sewenang-wenang. Artinya pimpinan dalam melakukan pendisiplinan atau menjatuhkan hukuman perlu memperhatikan berat ringannya kesalahan yang dilakukan karyawan dengan tidak mengabaikan aspek-aspek manusiawi, seperti tidak merendahkan martabat karyawan di hadapan orang banyak.

Pendisiplinan yang manusiawi menurut Siagian (1995:65) merupakan suatu tindakan disiplin yang dilakukan secara manusiawi yang berupa perlakuan secara obyektif dalam arti memberikan teguran dengan

menunjukkan kesalahan yang telah diperbuat, teknik pendisiplinan yang tidak merendahkan martabat seseorang serta bersifat mendidik dan tindakan disiplin yang tidak dilakukan secara emosional. Sedangkan menurut Flippo (1995:143) pendisiplinan yang manusiawi adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya

Adanya pendisiplinan yang manusiawi oleh pimpinan kepada karyawan sebagai suatu syarat yang harus dipenuhi, mengingat tujuan pemberian hukuman atau sanksi tidaklah semata-mata membuat karyawan jera, sekaligus juga diharapkan tumbuh kesadaran dalam diri karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan dan bekerja lebih baik. Lebih lanjut Siagian (2001:305) mengemukakan pendisiplinan yang manusiawi sangat memperhatikan semangat kerja pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pendisiplinan yang manusiawi merupakan tindakan pimpinan dalam mengarahkan sikap dan perilaku karyawan agar karyawan tersebut berusaha bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam tugasnya. Untuk mengukur variabel pendisiplinan yang manusiawi dalam penelitian ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

2.2.2.1 Pemberian Teguran

Setiap manusia tidak luput dari kesalahan. Demikian juga dengan para karyawan yang terkadang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sudah menjadi tugas pimpinan untuk memberikan teguran dengan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan. Pemberian teguran dilaksanakan bila dari hasil evaluasi menyatakan bahwa kerja bawahan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Adapun pengertian

teguran menurut Siagian (2001:476) adalah komunikasi yang diberikan pimpinan untuk menunjukkan kesalahan-kesalahan atau kekeliruan kepada para bawahan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Selanjutnya Ranupandoyo dan Husnan (1990:242) menjelaskan bahwa memberikan teguran hendaknya disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi kesalahan yang telah lalu.

Teguran akan lebih efektif diberikan secara langsung setelah karyawan melakukan kesalahan, yang harus diperhatikan juga oleh pimpinan adalah tidak seharusnya ia memberikan teguran kepada karyawannya dihadapan banyak orang. Hal ini akan mempermalukan karyawan yang ditegur sehingga bisa menimbulkan rasa dendam. Sehubungan dengan hal ini Winardi (1990:298) berpendapat bahwa memberikan teguran kepada pihak bawahan merupakan cara yang baik dalam meniadakan perilaku tertentu yang dianggap tidak baik. Dalam hal ini lebih menekankan pemberian teguran untuk menunjukkan kesalahan yang telah diperbuat sehingga merupakan salah satu bentuk alternatif pembinaan para karyawan. Pemberian teguran secara langsung dapat menunjukkan kesalahan yang telah diperbuat oleh para karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa memberikan teguran disertai dengan menunjukkan kesalahan yang telah diperbuat karyawan merupakan cara yang baik untuk meniadakan perilaku karyawan yang dianggap tidak baik. Teguran tersebut sebaiknya tidak dilakukan di depan umum sehingga tidak membuat malu karyawan yang telah berbuat kesalahan.

2.2.2.2 Disiplin yang Mendidik

Meskipun pimpinan menginginkan karyawan bisa terpenuhi dengan mencoba memahami berbagai kebutuhannya, bukan berarti bahwa manajer harus memenuhi kehendak karyawan. Selama perusahaan telah mempunyai

peraturan yang disepakati bersama, maka pelanggaran terhadap peraturan tersebut harus dikenakan tindakan pendisiplinan yang mendidik.

Menurut Anoraga dan Soegiastuti (1996:190) kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat lain dikemukakan oleh Flippo (1995:25) yang menyatakan bahwa disiplin yang mendidik adalah kegiatan yang dilaksanakan pihak pimpinan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Jadi apabila karyawan menunjukkan disiplinnya berarti selalu melaksanakan dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan sendiri berusaha agar peraturan-peraturan yang dibuat tidak menyulitkan karyawannya. Dengan kata lain peraturan tersebut dibuat agar para karyawan dapat mematuhinya dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas maka disiplin yang mendidik dapat diartikan sebagai tindakan pimpinan dalam mendorong karyawan agar mengikuti dan mematuhi berbagai peraturan perusahaan. Tindakan disiplin ini dilakukan secara logis sesuai dengan keadaan sehingga karyawan tidak merasa dikekang dengan adanya peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

2.3 Dasar Teori tentang Keberhasilan Pelaksanaan Tugas

Sumber daya manusia (*human resources*) mempunyai peran dominan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari unsur manusia sebagai tenaga penggerak organisasi perusahaan. Perusahaan dalam melakukan proses kegiatan dapat menyediakan bahan baku yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai serta sistem manajemen yang baik. Namun hal-hal tersebut tidak

akan mencapai tujuan perusahaan, jika karyawan tidak berhasil melaksanakan tugas dengan baik.

Pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan membutuhkan seorang pimpinan yang benar-benar mempunyai kemampuan dalam memadukan dan memaksimalkan sumber daya yang ada termasuk di dalamnya sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan organisasi perusahaan. Keberhasilan pelaksanaan tugas menurut Flippo (1995:86) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Matutina (1992:21) keberhasilan kerja adalah hasil kerja seseorang pada suatu kesatuan organisasi dalam waktu tertentu atau ukuran tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam waktu dan ukuran tertentu. Keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan menjadi sangat penting dan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Sebab kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari dan target yang akan dicapai sangat dipengaruhi oleh keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan.

Tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas dapat dilihat dari hasil kerja yang diperoleh masing-masing karyawan berdasarkan standart yang berlaku pada periode tertentu. Berdasarkan hasil yang diperoleh karyawan tersebut, selanjutnya dilakukan pengukuran yang akan diketahui peningkatan keberhasilan pelaksanaan tugas dari masing-masing karyawan .

Pada organisasi perusahaan untuk mengetahui bagaimana hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya sudah barang tentu mempergunakan cara-cara atau metode yang sesuai dengan sifat maupun jenis pekerjaan yang bersangkutan. Seperti yang dikemukakan

Maier (dalam As'ad, 1987:62) tentang hasil yang dicapai karyawan berkaitan dengan jenis pekerjaannya adalah:

1. Pekerjaan produksi, dimana secara kuantitatif orang bisa membuat standart yang obyektif.
2. Pekerjaan non produksi, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang di dalam tugas biasanya dapat melalui *human judgments* atau pertimbangan subyektif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa untuk jenis pekerjaan produksi, hasil produksi seseorang bisa langsung diukur dan mutu dapat dinilai. Sedangkan pekerjaan non produksi, cara yang lazim ditempuh adalah melalui penilaian (*rating*) oleh atasan, teman atau diri sendiri (*self rating*).

Apabila berdasarkan jenis pekerjaan telah ditentukan penilaiannya maka langkah selanjutnya adalah menetapkan standart yang tepat. Karyawan dikatakan berhasil apabila hasil pekerjaannya sama atau sesuai bahkan melebihi dari standart yang ditetapkan. Sebaliknya karyawan dikatakan tidak berhasil jika tidak mampu mencapai target atau standart yang ditetapkan. Dengan demikian dapat diketahui sejauh mana tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas yang dijalankan karyawan .

Selanjutnya Hasibuan (1997:27) menyatakan bahwa secara garis besar standart dibedakan jadi dua:

1. *Tangible standart*, yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya yang terbagi atas:
 - a. Standart dalam bentuk fisik, seperti kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan.
 - b. Standart dalam bentuk uang yang terdiri dari standart biaya, standart penghasilan dan standart investasi
2. *Intangible standart*, adalah sasaran yang tidak ditetapkan alat ukurnya misalnya, besarnya partisipasi karyawan untuk perusahaan, kecakapan dan lain-lain.

Sehubungan dengan obyek penelitian ini, yakni karyawan bagian produksi maka pengukuran keberhasilan pelaksanaan tugas didasarkan pada standart atau alat ukur tertentu sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Sedangkan kriteria yang dianggap umum untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas dikemukakan oleh Maier (dalam As'ad, 1987:61) adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu yang dicapai
4. Jabatan yang dipegang
5. Tingkat absensi
6. Keselamatan dalam menjalankan tugas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Flippo (1995:119) tentang faktor pengukur keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

1. Sifat-sifat khusus seperti ketepatan waktu dan sikap
2. Sumbangan seperti kualitas dan kuantitas.

Sebagai batasan untuk mengukur variabel keberhasilan pelaksanaan tugas dalam penelitian ini, penulis menetapkan 3 kriteria sebagai indikatornya, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Hal ini berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian, yaitu data-data yang berhubungan dengan ketiga indikator tersebut tersedia secara lengkap.

2.3.1 Kualitas

Setiap organisasi senantiasa berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Kualitas atau mutu hasil kerja berkaitan dengan kesesuaian standart yang diharapkan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Cordoso Gomes (1995:142) bahwa *quality of work* adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan. Sedangkan menurut Manullang (1996:137) pengukuran kualitas mencerminkan tingkat

kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini sesuai dengan bentuk keluaran (*output*), misalnya ketahanan produk terhadap kerusakan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja berkaitan dengan kesesuaian yang mencerminkan tingkat kepuasan dan berkaitan dengan bentuk keluaran yang dihasilkan. Berkaitan dengan penelitian ini yang dimaksud dengan kualitas yaitu mutu hasil kerja seorang karyawan berdasarkan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi perusahaan, sebelum proses produksi biasanya ditetapkan lebih dahulu standart kualitas barang yang diproduksi. Dengan demikian karyawan akan berusaha mengerjakan tugasnya sesuai dengan standart yang berlaku untuk jenis produk bersangkutan.

2.3.2. Kuantitas

Perusahaan selain menghendaki kualitas hasil kerja yang baik, juga mengharapkan kuantitas atau jumlah hasil kerja yang meningkat. Karyawan yang berhasil menjalankan tugas pekerjaan, salah satunya ditandai dengan kuantitas yang tinggi atau setidaknya mencapai target yang ditetapkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Manullang (1996:137) kuantitas adalah berapa banyak yang harus dikerjakan, kriteria kuantitas melibatkan pengukuran keluaran pelaksanaan kegiatan. Selanjutnya menurut Cordoso Gomes (1995:142) *Quantity of work* adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Adapun yang dimaksud dengan kuantitas hasil kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau volume hasil pekerjaan seorang karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas hasil kerja erat kaitannya dengan unsur manusia itu sendiri dan fasilitas yang tersedia. Karyawan yang mampu mencapai target produksi bahkan melebihinya, akan timbul perasaan bangga dan mempunyai arti kepuasan tersendiri bagi yang bersangkutan sehingga pada gilirannya akan memacu keberhasilan pelaksanaan tugas

2.3.3 Ketepatan Waktu

Setiap perusahaan pada umumnya selalu memperhitungkan waktu yang digunakan dalam kegiatan atau aktivitasnya secara tetap. Penggunaan waktu yang efektif pada gilirannya akan lebih meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tujuan perusahaan yang akan dicapai.

Penggunaan waktu yang efektif mencerminkan keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Manullang (1996:138) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu pekerjaan selain dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas produk, juga dapat ditentukan berdasarkan waktu yang digunakan dalam berproduksi. Sedangkan menurut Cordoso Gomes (1995:143) waktu yang digunakan untuk berproduksi adalah lamanya kegiatan kerja produksi dalam periode yang telah ditentukan.

Apabila karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif dalam kegiatan produksi, maka dapat dikatakan kurang berhasil dalam mencapai target produksi. Salah satu upaya perusahaan yang harus dilakukan adalah dengan menegakkan disiplin. Tujuannya agar setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan pihak perusahaan. Disini perusahaan dapat menyatakan arti pentingnya kesesuaian waktu dalam berproduksi, yakni untuk kemajuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas yang pada gilirannya dapat menguntungkan pihak karyawan. Oleh karena itu ketepatan waktu dalam berproduksi bagi para karyawan harus selalu diusahakan jika suatu perusahaan menginginkan tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Apabila hal ini tidak diperhatikan maka akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan.

Sedangkan pentingnya pencatatan waktu menurut Moekijat (1991:42) adalah :

1. Sebagai pemeriksaan disiplin terhadap pegawai
2. Ketepatan akan waktu adalah penting bagi kerja sama (seorang pegawai yang tidak dapat atau datang terlambat dapat mengacaukan sistem kegiatan keseluruhan perusahaan)
3. Keterlambatan yang terdapat dimana-mana dapat mempunyai pengaruh buruk terhadap pegawai
4. Seorang pegawai yang datang terlambat dapat mengganggu pekerjaan pegawai lainnya.

Berkaitan dengan masalah tersebut di atas, maka pencatatan waktu perlu dilakukan agar karyawan dapat disiplin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.4 Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pimpinan terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Tugas Karyawan

Pemberian motivasi dalam lingkungan kerja merupakan suatu keharusan, karena salah satu dari fungsi manajemen ini mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berhasil atau tidaknya pencapaian organisasi perusahaan tergantung pada keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan. Berkaitan dengan hal ini maka peranan pimpinan dalam organisasi sangat menentukan. Pimpinan mempunyai tanggung jawab yang besar mengantarkan organisasi perusahaan mencapai tujuan, sebab pimpinan harus dapat memadukan sumber daya-sumber daya yang ada termasuk mengarahkan sumber daya manusianya agar bertindak sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1997:182) yang menyatakan motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahan mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Untuk membuat para karyawan bertindak seperti yang diharapkan perusahaan, maka pimpinan harus dapat memberikan motivasi dengan memperhatikan pemenuhan kebutuhan para karyawan. Sehubungan dengan hal ini Siagian (1995:68) mengemukakan pendapatnya bahwa dalam rangka menghasilkan pekerjaan yang baik, pegawai perlu mendapat rangsangan atau dorongan. Maka motivasi pimpinan perlu ditanamkan pada pegawai. Dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas.

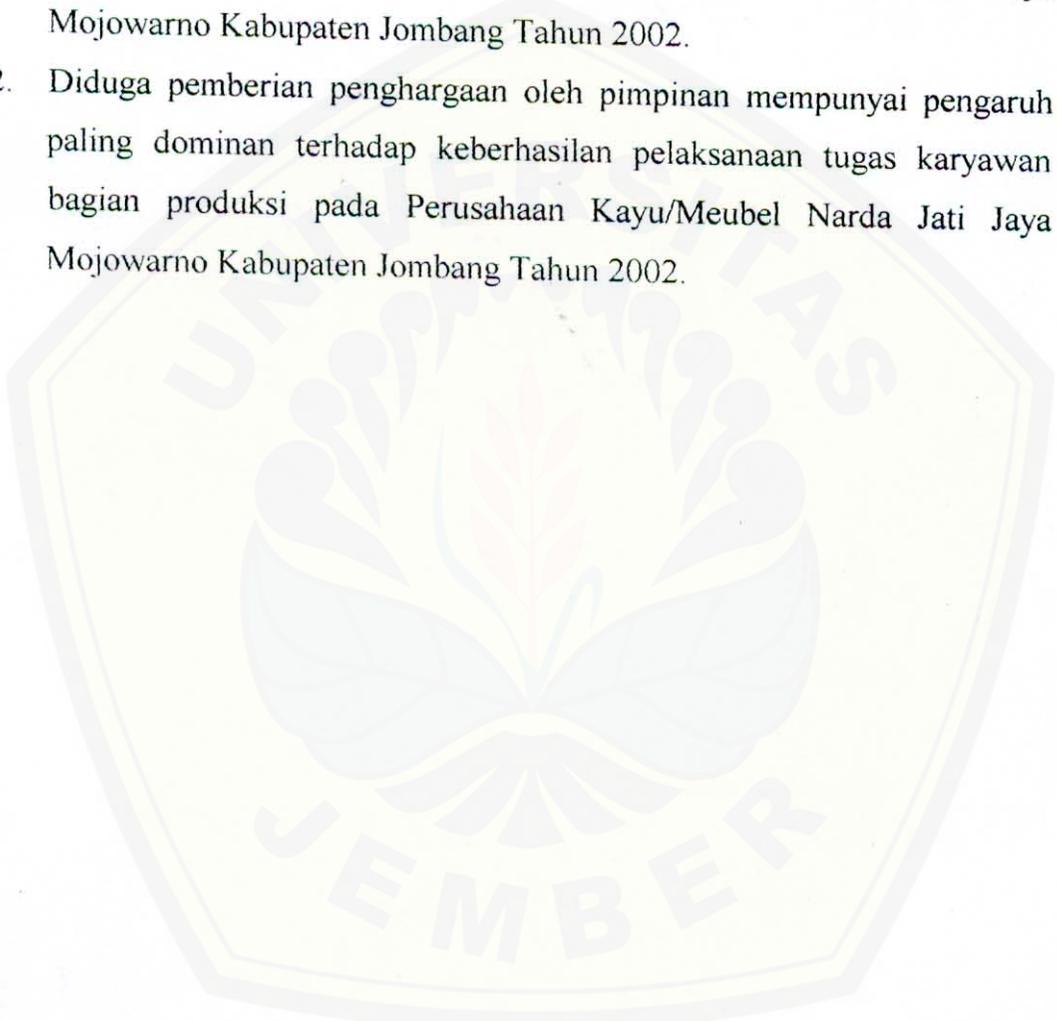
Pemberian motivasi yang tepat pada hakikatnya merupakan kegiatan yang ditujukan ke arah pemuasan kebutuhan karyawan sehingga karyawan mau melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Winardi (2000:441) bahwa pemberian motivasi dalam konteks organisasi adalah bagaimana cara manajemen untuk mempengaruhi, mendorong dan meningkatkan kinerja para karyawannya dengan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari tiap individu yang berbeda. Lebih lanjut Winardi (2000:441) menyatakan bahwa dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan pada seseorang maka motivasi berperan sebagai pendorong dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batas yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan dapat mendorong keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan, dimana karyawan akan bekerja sesuai dengan batas atau keinginan yang ditetapkan oleh perusahaan itu. Dengan demikian pemberian motivasi oleh pimpinan mempunyai tujuan yang diterjemahkan dalam keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan pemberian motivasi oleh pimpinan yang meliputi pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang Tahun 2002.
2. Diduga pemberian penghargaan oleh pimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang Tahun 2002.



III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas tentang metode dalam melakukan penelitian yang meliputi rancangan penelitian, penentuan lokasi penelitian, penentuan responden, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data.

3.1 Rancangan Penelitian

Agar penelitian dapat mencapai sasaran yang dituju secara efektif dan efisien dalam arti mencapai hasil yang diharapkan, maka diperlukan suatu perencanaan penelitian yang logis dan sistematis dalam bentuk suatu rancangan penelitian. Arikunto (1995:4) berpendapat, "desain atau rancangan penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan". Jadi, pada dasarnya rancangan atau desain penelitian merupakan suatu rencana atau rancangan yang dibuat peneliti sebagai pedoman dalam kegiatan penelitiannya agar hasil yang diharapkan dapat tercapai.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Artinya penelitian yang berhubungan dengan angka-angka yang mendeskripsikan pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan (X) sebagai variabel bebas (*independent*) dengan keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi (studi kasus pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang tahun 2002).

Daerah penelitian ditentukan dengan metode purposive. Sedangkan metode penentuan responden yang digunakan adalah metode proportional

random sampling. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode angket, interview, observasi dan dokumentasi. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Motivasi Pimpinan

Adapun yang dimaksud dengan pemberian motivasi oleh pimpinan dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan bagian produksi dalam usaha mendorong dan menggerakkan karyawan bagian produksi agar mau bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

3.2.1.1 Pemberian Penghargaan (X_1)

Adalah pemberian imbalan yang dilakukan oleh pimpinan yang dapat memenuhi kebutuhan akan harga diri karyawan bagian produksi berupa pujian baik secara lisan maupun tulisan seperti piagam dan sejenisnya, upah kerja, hadiah dan lain sebagainya. Indikator pemberian penghargaan dalam penelitian ini adalah:

1. Pujian yaitu pernyataan kekaguman yang dilakukan oleh pimpinan atas keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dilakukan dengan lisan atau tulisan .
2. Upah kerja yaitu imbalan uang tunai yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sebagai balas jasa karena melakukan pekerjaan.

3.2.1.2 Pendisiplinan yang Manusiawi (X_2)

Adalah tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar karyawan taat dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, dengan tidak mengabaikan martabatnya. Indikator pendisiplinan yang manusiawi dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian teguran yaitu pemberian hukuman berupa peringatan secara lisan atas kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada saat bekerja
2. Disiplin yang mendidik yaitu tindakan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan agar taat dan patuh pada peraturan yang ditetapkan perusahaan dengan tujuan mendidik karyawan.

3.2.2 Keberhasilan Pelaksanaan Tugas

Adalah hasil kerja berupa produk meubel yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi target produksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini meliputi:

1. Kualitas yaitu baik tidaknya meubel yang dihasilkan seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan pihak perusahaan.
2. Kuantitas yaitu jumlah meubel yang dihasilkan karyawan pada saat bekerja, berdasarkan standar perusahaan sebanyak 8 unit.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan meubel.

3.3 Penentuan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditentukan secara purposive yaitu menentukan daerah penelitian tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Lokasi yang ditetapkan adalah Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang. Hal ini disebabkan alasan teknis seperti lokasi perusahaan lebih dekat dengan peneliti, sehingga lebih meringankan peneliti dalam pengeluaran biaya, tenaga, dan waktu yang digunakan. Di samping itu juga Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya berhasil mengeksport hasil produksinya ke beberapa negara tetangga seperti Singapura, Malaysia dan Jepang.

3.4 Metode Penentuan Responden

Metode penentuan responden merupakan suatu cara menetapkan siapa yang akan menjadi subyek penelitian. Adapun yang menjadi subyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya. Dalam penentuan responden, peneliti menggunakan metode proportional random sampling. Proportional random yang dimaksud adalah pembagian responden berdasarkan sub bagian produksi yang tidak sama besarnya. Oleh karena itu untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek masing-masing sub bagian ditentukan seimbang dan sebanding dengan banyak subyek masing-masing karyawan sub bagian produksi. Sedangkan sampling adalah penelitian yang hanya mengambil sebagian dari populasi sebanyak 150 karyawan yang akan diteliti.

Dalam menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\
 &= \frac{150}{1 + 150(0,10)^2} \\
 &= \frac{150}{1 + 1,50} \\
 &= \frac{150}{2,50} \\
 &= 60
 \end{aligned}$$

(Husein Umar, 1999:49)

Dimana:

n: Sampel Penelitian

N: Populasi Penelitian

e: Kelonggaran kesalahan pengambilan sampel penelitian yang dinyatakan dalam Persen (%)

Jumlah karyawan pada masing-masing sub bagian produksi

No	Sub Bagian Produksi	Sub Populasi	Sub Sampel
1	Tukang gergaji	38	15
2	Tukang kayu	42	17
3	Tukang bursak	15	6
4	Tukang ukir	29	12
5	Tukang polytur	26	10
	Σ	150	60

Rumusnya :

$$\frac{\text{Subpopulasi}}{\text{Populasi}(N)} \times \text{Sampel}(n)$$

$$38/150 \times 60 = 15,2 \text{ dibulatkan } 15$$

$$42/150 \times 60 = 16,8 \text{ dibulatkan } 17$$

$$15/150 \times 60 = 6$$

$$29/150 \times 60 = 11,6 \text{ dibulatkan } 12$$

$$26/150 \times 60 = 10,4 \text{ dibulatkan } 10$$

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data

Data dalam penelitian ini meliputi:

- Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari karyawan bagian produksi Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati yaitu data tentang motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan.
- Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati tentang, daftar nama karyawan, proses produksi, struktur organisasi, denah lokasi perusahaan.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dapat diperoleh dari:

- a. Responden, yaitu karyawan bagian produksi Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang.
- b. Dokumen, yaitu berupa buku-buku administrasi Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya yang memuat data tentang daftar nama karyawan, struktur organisasi dan denah lokasi perusahaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sangat mempengaruhi keberhasilan penelitian karena pengumpulan data dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat dipercaya. Jadi metode pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh peneliti guna memperoleh data yang valid. Agar data yang diperoleh valid dan tidak menimbulkan keraguan dalam mengambil kesimpulan maka digunakan empat metode pengumpulan data, yaitu angket, interview, dokumentasi dan observasi.

3.6.1 Angket

Metode angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden yang diteliti untuk mendapat jawaban atau tanggapan. Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Dalam angket tertutup, responden dapat memberikan jawaban yang telah disediakan pada masing-masing pertanyaan. Angket tertutup digunakan untuk mengetahui motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan pada para karyawan dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas. Metode angket digunakan sebagai metode utama karena data yang akan diraih merupakan data yang langsung berhubungan dengan responden. Data yang diperoleh dari metode ini yang akan diolah dan dianalisis, sehingga

diketahui pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi.

3.6.2 Interview

Metode interview merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan subyek penelitian atau dengan informan. Teknik interview yang peneliti gunakan adalah interview bebas terpimpin, yakni peneliti terlebih dahulu menyiapkan kerangka wawancara secara garis besar yang nantinya dapat mengembangkan kerangka wawancara tersebut untuk memperoleh data yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1995:207) bahwa, dalam interview bebas terpimpin, penginterview membuat kerangka (*frame of question*) untuk disajikan, tetapi dengan cara bagaimana pertanyaan-pertanyaan itu diajukan dan irama interview diserahkan kebijaksanaan interviewer.

Metode interview dalam penelitian ini digunakan sebagai metode pelengkap, tidak dianalisis dan hanya dideskripsikan. Adapun yang diinterview adalah informan, yaitu pimpinan bagian produksi Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya dan 1 karyawan bagian produksi. Informasi yang akan diraih adalah hal-hal yang berkaitan dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan pengaruhnya terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan.

3.6.3 Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan mencari dokumen-dokumen secara transparan. Dokumen tersebut antara lain berupa tulisan, gambar atau foto. Arikunto (1995:200) berpendapat bahwa metode dokumenter atau dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat dan sebagainya. Penggunaan metode ini dilakukan karena ada beberapa data yang tidak dapat diraih dengan metode-metode di atas. Metode

dokumentasi dalam penelitian ini digunakan sebagai metode pelengkap dan dideskripsikan. Data yang akan diraih melalui metode ini adalah untuk mencari data tentang:

- a. Sejarah berdirinya perusahaan
- b. Denah lokasi perusahaan
- c. Struktur organisasi perusahaan
- d. Jumlah karyawan
- e. Daftar nama karyawan bagian produksi.

3.6.4 Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara sistematis terhadap suatu obyek yang diteliti.

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi tidak langsung (*non partisipan*). Artinya peneliti tidak ikut dalam kegiatan yang diselidiki. Sesuai dengan pendapat Suryabrata (1983:03) bahwa dalam observasi non partisipan, peneliti tidak ikut dalam proses penelitian. Peneliti hanya mengamati dari jauh atau tidak terjun langsung dalam penelitian.

Metode ini sebagai metode pelengkap, dideskripsikan dan tidak dianalisis. Melalui metode ini diharapkan mendapatkan data tentang pemberian motivasi oleh pimpinan dan pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data:

1. Keadaan sarana dan prasarana yang terdapat di perusahaan
2. Mengamati proses produksi

Adapun tujuan yang diharapkan dengan metode observasi adalah:

1. Bisa membantu responden dalam menjawab pertanyaan yang dirasakan tidak atau kurang mampu untuk menjawabnya.
2. Untuk mengecek kelengkapan jawaban responden.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.7.1 Teknik Pengolahan Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul, maka langkah berikutnya ialah mengolah data yang terkumpul menjadi data yang siap untuk dianalisis. Teknik pengolahan dan analisis data yang peneliti lakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Editing

Editing merupakan langkah yang pertama kali dilakukan terhadap data yang telah disiapkan. Editing yang berarti pengecekan terhadap data yang akan disajikan. Hal ini dilakukan untuk merapikan data agar bersih, rapi, dan tinggal mengadakan pengolahan lanjutan atau menganalisis.

Mengenai hal-hal yang perlu dicek, Arikunto (1995:240) mengatakan bahwa langkah-langkah pengecekan meliputi:

- Mengecek data dan kelengkapan identitas pengisi.
- Mengecek kelengkapan data.
- Mengecek macam isian
- Mengecek kejelasan jawaban
- Mengecek relevansi jawaban

Pada proses ini diketahui apakah semua angket sudah kembali dan responden telah menjawab semua pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian. Jika angket belum lengkap maka angket akan dikembalikan untuk dilengkapi. Namun apabila telah dua kali dikembalikan angket belum lengkap, maka angket tersebut tidak akan digunakan atau didrop.

2. Skoring

Langkah ini merupakan kegiatan pemberian skor terhadap data yang telah diberi kode. Pemberian skor ditentukan melalui kriteria-kriteria sebagai berikut:

- Jawaban a diberi skor 4
- Jawaban b diberi skor 3
- Jawaban c diberi skor 2
- Jawaban d diberi skor 1

3. Tabulasi

Langkah berikutnya adalah tabulasi, yaitu memasukkan data ke dalam tabel yang telah disiapkan menurut kriteria yang telah ditentukan sehingga diperoleh nilai variabel X dan variabel Y dari setiap responden.

Melalui pengelompokan ini akan mempermudah peneliti dalam menjumlahkan jawaban-jawaban responden secara bersama-sama. Selanjutnya data kasar yang diperoleh siap untuk dianalisis.

3.7.2 Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk memperoleh data hasil penelitian sehingga didapatkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Marzuki (1992:87) bahwa tujuan analisis data adalah menyempitkan dan membatasi penemuan sehingga mendapatkan data yang teratur, tersusun dan lebih berarti.

Pada dasarnya metode yang dapat digunakan untuk menganalisis data ada dua jenis, yaitu metode non statistik dan metode statistik. Analisis data non statistik digunakan untuk menganalisis data yang bersifat filosofis. Sedangkan metode statistik adalah metode analisis data yang menggunakan angka-angka. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi dengan menggunakan fasilitas komputer program SPSS. Adapun analisis regresi yang digunakan adalah:

1. Rumus Persamaan Garis Regresi

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y : variabel terikat (dependent variabel)

X : Variabel bebas (independent variabel)

b_0 : konstanta (intercept)

e : variabel pengganggu

(Dajan, 1996:337)

2. Analisis Varian Garis Regresi

Digunakan untuk menguji signifikansi garis regresi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan (X) secara simultan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan (Y) digunakan Uji F dengan fasilitas komputer program SPSS.

Kesimpulan

Jika $F_{hit} > F_{t(5\%)}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hit} < F_{t(5\%)}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji t

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian motivasi secara parsial terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan, digunakan Uji t dengan fasilitas komputer program SPSS.

Kesimpulan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel(5\%)}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel(5\%)}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak



V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Pemberian motivasi oleh pimpinan yang meliputi pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada perusahaan kayu/meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Jombang tahun 2002. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan dari perhitungan uji secara parsial (uji F) dimana F hitung sebesar 45,494 lebih besar dari F tabel sebesar 3,159 dengan R square sebesar 61,5 %. Sedangkan sisanya 38,5% (100%-61,5%) variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kondisi kerja yang baik, penurunan tingkat absensi, pengertian yang simpati terhadap masalah-masalah pribadi karyawan, jaminan kerja, dan tugas pekerjaan yang bersifat menarik.

Pemberian penghargaan merupakan variabel yang paling dominan terhadap variabel keberhasilan pelaksanaan tugas (Y) bila dibandingkan dengan variabel pendisiplinan yang manusiawi. Hal ini dapat diketahui melalui nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0,422 yang ternyata nilainya lebih besar dibanding koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0,410.

Dengan demikian semakin sering dilakukan pemberian penghargaan maka akan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi, yang secara keseluruhan dapat dilihat dari meningkatnya jumlah produk yang dihasilkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan sesuai dengan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat yaitu variabel

yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas adalah variabel pemberian penghargaan. Oleh karena itu perlu dikembangkan bentuk-bentuk pujian yang lain sehingga dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan meningkatkan omzet penjualan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan masalah pemberian penghargaan dengan mengembangkan bentuk-bentuk pemberian penghargaan seperti pemberian hadiah berupa uang atau barang yang bermanfaat bagi para karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan makin meningkatkan produktivitasnya.

Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis maka variabel lain diluar pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas perlu dimasukkan dalam penelitian. Faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas antara lain kondisi kerja yang baik, penurunan tingkat absensi, pengertian yang simpati terhadap masalah-masalah pribadi karyawan, jaminan kerja, dan tugas pekerjaan yang bersifat menarik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P dan Soegiastuti, J. 1996. *Pengantar Bisnis Modern: Kajian dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Arikunto, Suharsimi. 1995. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arlina, R. 2001. Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT Sura Indah Wood Industries (PT SIWI) Driyorejo Kabupaten Gresik Tahun 2000. *Skripsi*. Jember: FKIP-Unej
- As'ad, Moh. 1987. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty
- Cordoso Gomes, Foustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Dajan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik*. Jakarta: LP3ES
- Flippo B. Edwin. 1995. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Analisis Regresi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Sukses*. Jakarta: Gunung Agung
- Liliweri, Alo. 1997. *Sosiologi Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Manullang, M. 1996. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marzuki. 1997. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mastuti, Sri. 1999. Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Keberhasilan Tugas Karyawan Bagian Finishing Pengrajin Kayu di Koperasi Karyawan Kalingga Jati Desa Rambipuji Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember Tahun 1999. *Skripsi*. Jember : Fisip-Unej
- Matutina, Domi. C. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Moekijat. 1991. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju

- Nasir, M. 1996. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: LPES
- Ranupandoyo, H dan Husnan, S. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suryabrata, Sumadi. 1993. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Umar, Husein. 1999. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2000. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju

MATRIK PENELITIAN

Judul Penelitian	Permasalahan	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang tahun 2002	1. Adakah pengaruh pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang tahun 2002? 2. Variabel mana di antara pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang tahun 2002?	(X1) Pemberian penghargaan (X2) Pendisiplinan yang manusiawi (Y) Keberhasilan pelaksanaan tugas	(X1) 1. Pujian 2. Upah (X2) 1. Pemberikan teguran 2. Disiplin yang mendidik 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerepatan waktu	- Responden Karyawan produksi Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya sebanyak 60 orang - Informan Pimpinan Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya - Dokumentasi	- Penentuan daerah purposive area yaitu di Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang - Penentuan responden: proportional random sampling Dengan rumus: $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ - Pengumpulan data :Angket,Interview, Dokumentasi, observasi - Analisis data 1. Analisis regresi linier berganda $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ 2. Analisis varian garis regresi 3. Pengujian hipotesis a. Uji F b. Uji t	1. Diduga ada pengaruh yang signifikan pemberian penghargaan dan pendisiplinan yang manusiawi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang tahun 2002 2. Diduga variabel pemberian penghargaan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang tahun 2002

Lampiran 2

TUNTUNAN PENELITIAN

I. Tuntunan Observasi

No	Data yang diraih	Sumber Data
1.	Kondisi fisik Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya	Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya
2.	Proses pelaksanaan tugas karyawan bagian produksi	Karyawan bagian produksi

II. Tuntunan Interview

No	Data yang diraih	Sumber Data
1.	Mengetahui sejauhmana pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan	Pimpinan dan Karyawan

III. Tuntunan Dokumentasi

No	Data yang diraih	Sumber Data
1.	Denah lokasi	Bagian administrasi
2.	Struktur organisasi perusahaan	Bagian administrasi
3.	Daftar nama karyawan bagian produksi	Bagian administrasi
4.	Jumlah karyawan	Bagian administrasi

Lampiran 3

Kepada

Yth: Bapak/Saudara

Karyawan Bagian Produksi

Di

Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan tugas akhir studi saya, maka saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul, "Pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan bagian produksi pada Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang Tahun 2002.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Saudara untuk mengisi daftar pertanyaan yang telah kami sajikan dengan jawaban yang sejujur-jujurnya.

Segala keterangan yang Bapak/Saudara berikan akan kami jaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaan dari Bapak/Saudara kami sampaikan terima kasih.

Hormat kami,

Prapti Sukesih

Angket Penelitian

A. Identitas Responden

- 1. Nama :
- 2. Bagian :
- 3. Alamat :

B. Petunjuk Pengisian

- 1. Tulislah identitas Bapak/Saudara ditempat yang disediakan
- 2. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan Bapak/Saudara

I. Motivasi Pimpinan

1.1 Pemberian Penghargaan

1.1.1 Pujian

- 1. Apakah pimpinan memberikan pujian dengan kata-kata jika Bapak/Saudara berhasil melaksanakan tugas pekerjaan dengan memuaskan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
- 2. Apakah pimpinan memberikan pujian secara tertulis (piagam/sejenisnya) jika Bapak/Saudara berhasil melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
- 3. Apakah dengan pujian yang diberikan pimpinan Bapak/Saudara termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah

1.1.2 Upah

1. Apakah upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang Bapak/Saudara lakukan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Cukup sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
2. Jika ada pesanan barang (meubel) dan pimpinan menugaskan kerja lembur, apakah Bapak/Saudara diberi upah secara layak?
 - a. Sangat layak
 - b. Cukup layak
 - c. Kurang layak
 - d. Tidak layak
3. Apakah dengan besarnya upah yang diberikan pimpinan, Bapak/Saudara termotivasi untuk bekerja lebih baik?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah

1.2 Pendisiplinan yang Manusiawi

1.2.1 Memberikan Teguran

1. Jika Bapak/Saudara berbuat kesalahan saat melakukan pekerjaan, apa yang dilakukan oleh pimpinan?
 - a. Memberi teguran secara langsung saat itu juga
 - b. Memberi teguran selang beberapa saat
 - c. Memanggil dan memberikan teguran di tempat lain
 - d. Membiarkan saja
2. Bagaimana cara pimpinan memberikan teguran bila Bapak/Saudara melakukan kesalahan saat bekerja?
 - a. Menegur secara halus dengan memberikan arahan untuk pembetulan
 - b. Menegur secara halus tanpa memberikan arahan
 - c. Menegur secara kasar dengan memberikan arahan
 - d. Menegur secara kasar dan tidak memberikan arahan

3. Apakah dengan teguran dari pimpinan Bapak/Saudara termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah

1.2.2 Disiplin yang Mendidik

1. Bagaimana menurut Bapak/Saudara tentang peraturan yang dibuat perusahaan dalam menjalankan kegiatannya?
- a. Sangat baik
 - b. Cukup baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
2. Apakah pimpinan memberikan hukuman yang sesuai dengan peraturan jika Bapak/Saudara melakukan kesalahan?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
3. Sebagai karyawan apakah Bapak/Saudara berusaha mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah

2. Keberhasilan Pelaksanaan Tugas

2.1 Kualitas

1. Bagaimana pimpinan menilai keseluruhan mutu hasil kerja Bapak/Saudara?
- a. Sangat bagus
 - b. Cukup bagus
 - c. Kurang bagus
 - d. Tidak bagus
2. Jika ada sebagian meubel yang dinilai kurang bagus oleh pimpinan, apa yang akan Bapak/Saudara lakukan?
- a. Berusaha memperbaiki tanpa disuruh
 - b. Berusaha memperbaiki jika disuruh
 - c. Membiarkan saja

- d. Menggantinya dengan bahan yang baru
3. Menurut pimpinan, apakah mutu hasil kerja Bapak/Saudara masih memerlukan perbaikan?
- a. Tidak memerlukan perbaikan
 - b. Kadang-kadang memerlukan perbaikan
 - c. Sering memerlukan perbaikan
 - d. Selalu memerlukan perbaikan

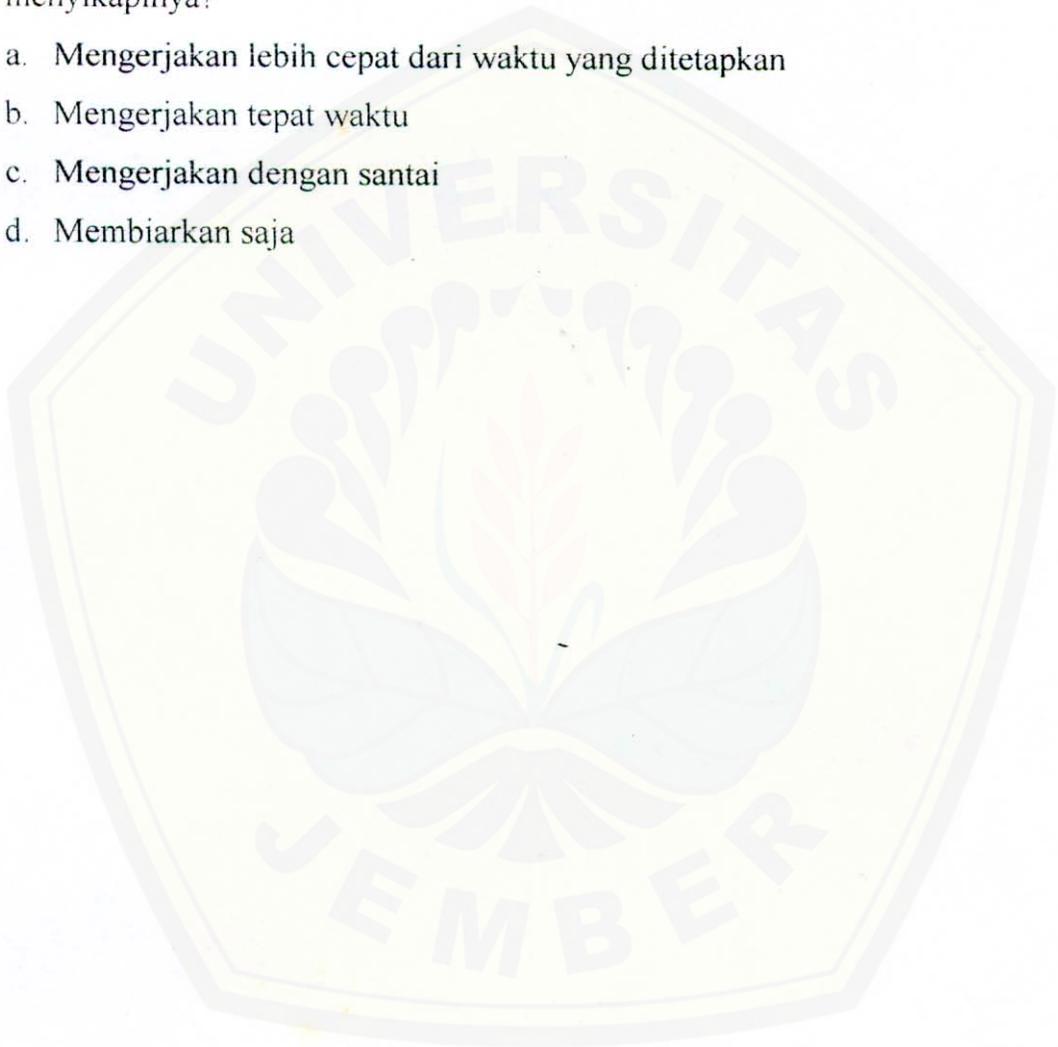
2.2 Kuantitas

1. Dalam waktu satu bulan berapa unit meubel yang dapat Bapak/Saudara kerjakan untuk memenuhi target dari perusahaan?
- a. Lebih dari 10 unit
 - b. 8-10 unit
 - c. 5-7 unit
 - d. kurang dari 5 unit
2. Jika dapat melebihi jumlah yang ditentukan perusahaan, berapa unit meubel yang dapat Bapak/Saudara hasilkan?
- a. 3 unit
 - b. 2 unit
 - c. 1 unit
 - d. Kurang dari 1 unit
3. Jika dalam satu bulan perusahaan menetapkan jam kerja lembur selama 45 jam, berapa jumlah meubel yang dapat Bapak/Saudara hasilkan?
- a. Lebih dari 4 unit
 - b. 3-4 unit
 - c. 2-3 unit
 - d. Kurang dari 2 unit

2.3 Ketepatan Waktu

1. Untuk menyelesaikan satu unit meubel, berapa lama waktu yang Bapak/Saudara perlukan?
- a. Kurang dari 3 hari
 - b. 3-4 hari
 - c. 4-5 hari
 - d. Lebih dari 5 hari

2. Apakah Bapak/Saudara dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
3. Jika ada peningkatan pesanan meubel, bagaimana Bapak/Saudara menyikapinya?
 - a. Mengerjakan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan
 - b. Mengerjakan tepat waktu
 - c. Mengerjakan dengan santai
 - d. Membiarkan saja



Lampiran 4

DAFTAR NAMA RESPONDEN

NO	NAMA	SUB BAGIAN	USIA	ALAMAT
1	Sukardi	Tukang gergaji	42 th	Gayam
2	Wibowo	Tukang gergaji	36 th	Gayam
3	Ngateman	Tukang gergaji	44 th	Swaru
4	Kasdi	Tukang gergaji	39 th	Janti
5	Suradi	Tukang gergaji	34 th	Selorejo
6	Kaseri	Tukang gergaji	42 th	Selorejo
7	Endang	Tukang gergaji	35 th	Gayam
8	Nanang	Tukang gergaji	35 th	Ringin pitu
9	Ponijan	Tukang gergaji	40 th	Mancilan
10	Suraji	Tukang gergaji	39 th	Selorejo
11	M.Dahrin	Tukang gergaji	37 th	Gayam
12	Sukadi	Tukang gergaji	32 th	Gayam
13	Hartono	Tukang gergaji	28 th	Mancilan
14	Supeno	Tukang gergaji	43 th	Swaru
15	Eko Susanto	Tukang gergaji	23 th	Gayam
16	Edi Waluyo	Tukang kayu	27 th	Gayam
17	Suparii	Tukang kayu	34 th	Gayam
18	Sularno	Tukang kayu	38 th	Janti
19	Aminu	Tukang kayu	26 th	Ringin pitu
20	Sokib	Tukang kayu	24 th	Ringin pitu
21	Roub	Tukang kayu	29 th	Ringin pitu
22	Sutrisno	Tukang kayu	33 th	Mancilan
23	Jaman	Tukang kayu	41 th	Janti
24	Sularno	Tukang kayu	37 th	Swaru
25	Agus Hermanto	Tukang kayu	26 th	Swaru
26	Sudarno	Tukang kayu	32 th	Janti
27	Jumain	Tukang kayu	19 th	Selorejo
28	Jumali	Tukang kayu	24 th	Selorejo
29	Imam Maliki	Tukang kayu	43 th	Mancilan
30	Bambang Asmoro	Tukang kayu	28 th	Gayam
31	Yasin	Tukang kayu	31 th	Gayam
32	Dwi Purwanto	Tukang kayu	23 th	Ringin pitu
33	Dedi Kurniawan	Tukang bursak	26 th	Janti
34	Joko Firmansyah	Tukang bursak	34 th	Janti
35	Ardianto	Tukang bursak	27 th	Janti
36	Cahyono Adi	Tukang bursak	36 th	Mancilan

NO	NAMA	SUB BAGIAN	USIA	ALAMAT
37	Suharno	Tukang Bursak	29 th	Gayam
38	Siswoyo	Tukang bursak	23 th	Gayam
39	Aspar	Tukang ukir	46 th	Mancilan
40	Sularso	Tukang ukir	41 th	Mancilan
41	Kasibun	Tukang ukir	39 th	Gayam
42	Mawardi	Tukang ukir	24 th	Gayam
43	Sadir	Tukang ukir	44 th	Ringin pitu
44	Imron	Tukang ukir	34 th	Gambiran
45	Sukem	Tukang ukir	40 th	Mancilan
46	M.Khudon	Tukang ukir	27 th	Gayam
47	Siswanto	Tukang ukir	39 th	Gayam
48	Bakri	Tukang ukir	46 th	Gambiran
49	Margono	Tukang ukir	32 th	Ringin pitu
50	Sugianto	Tukang ukir	40 th	Ringin pitu
51	M.Rodli	Tukang polytur	27 th	Kemasan
52	M.Soleh	Tukang polytur	29 th	Kemasan
53	Susanto	Tukang polytur	17 th	Kemasan
54	Saipul	Tukang polytur	41 th	Mancilan
55	Anang	Tukang polytur	16 th	Gambiran
56	Kasrianto	Tukang polytur	30 th	Gayam
57	Supadi	Tukang polytur	46 th	Gayam
58	Didik Riwayan	Tukang polytur	24 th	Ringin pitu
59	M.Rudianto	Tukang polytur	39 th	Kemasan
60	Suratman	Tukang polytur	43 th	Mancilan

Lampiran 5

Hasil Skoring Variabel pemberian Penghargaan

No	Pemberian Penghargaan (X ₁)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	2	2	3	4	4	19
2	3	4	3	2	3	2	17
3	3	2	3	3	4	3	18
4	4	2	4	3	3	2	18
5	3	2	2	2	4	3	16
6	4	2	3	2	4	3	18
7	4	1	1	3	3	4	16
8	3	2	4	3	4	2	18
9	3	4	3	2	4	3	19
10	4	3	4	2	3	2	18
11	4	1	2	3	3	3	16
12	3	3	3	2	4	3	18
13	3	2	3	2	3	3	16
14	4	2	4	2	4	3	19
15	3	2	3	2	3	4	17
16	3	3	3	3	4	2	18
17	4	2	2	3	4	3	18
18	3	2	3	2	4	3	17
19	3	2	3	3	4	3	18
20	3	2	3	2	3	3	16
21	3	2	4	3	4	3	19
22	3	2	3	3	4	3	18
23	2	2	3	2	4	3	16
24	2	2	4	3	4	3	18
25	3	3	2	4	4	3	19
26	3	2	4	-3	4	2	18
27	3	2	3	3	4	3	18
28	4	3	2	3	3	4	19
29	3	1	3	3	3	3	16
30	3	1	3	4	4	3	18

No	Pemberian Penghargaan (X ₁)						Total
	1	2	3	4	5	6	
31	3	1	2	3	4	4	17
32	4	2	3	2	4	3	18
33	3	1	4	3	3	3	17
34	3	1	4	2	3	3	16
35	3	2	3	2	3	2	15
36	4	2	3	3	4	2	18
37	3	1	3	3	3	3	16
38	4	1	4	3	4	3	19
39	3	1	4	3	3	2	16
40	3	2	3	3	3	3	17
41	3	1	4	2	3	3	16
42	3	2	3	4	4	3	19
43	3	2	4	3	3	3	18
44	3	2	3	3	3	3	17
45	4	1	3	4	3	3	18
46	3	1	2	3	4	2	15
47	3	1	3	3	3	4	17
48	4	2	3	3	4	2	18
49	3	2	3	3	4	2	17
50	3	2	2	3	4	3	17
51	3	2	2	4	3	4	18
52	3	2	3	2	4	3	17
53	3	2	3	2	3	3	16
54	3	2	3	2	3	3	16
55	3	1	3	4	3	3	17
56	3	2	3	3	4	3	18
57	4	1	4	3	4	3	19
58	3	1	4	3	3	4	18
59	4	2	3	4	3	3	19
60	3	2	3	4	3	3	18

Lampiran 6

Hasil Skoring Variabel Pendisiplinan yang Manusiawi

No. Res -ponden	Pendisiplinan Yang Manusiawi (X ₂)						Total X ₂
	1	2	3	4	5	6	
1	4	3	3	3	2	3	18
2	3	2	2	4	3	4	18
3	3	4	3	3	2	4	19
4	3	3	3	3	4	3	19
5	3	2	3	3	3	3	17
6	3	2	4	3	4	3	19
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	4	19
9	3	4	3	2	3	3	18
10	4	3	3	3	3	3	19
11	3	2	5	3	2	4	17
12	3	2	4	3	3	4	19
13	3	2	3	3	3	3	17
14	3	2	3	3	3	4	18
15	3	2	3	3	3	4	18
16	3	3	3	4	3	3	19
17	3	3	3	3	3	4	19
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	2	3	4	3	4	19
20	3	2	3	3	3	3	17
21	3	3	2	3	3	4	18
22	3	3	3	4	3	3	19
23	4	3	2	3	3	3	18
24	4	3	3	3	3	3	19
25	2	3	3	3	3	4	18
26	3	4	3	2	3	4	19
27	4	3	3	3	3	3	19
28	4	3	2	2	3	3	17
29	3	4	2	3	3	3	18
30	3	4	3	3	3	3	19

No. Res -ponden	Pendisiplinan Yang Manusiawi (X ₂)						Total X ₂
	1	2	3	4	5	6	
31	4	2	3	2	3	4	18
32	3	2	4	3	4	3	19
33	3	2	3	2	3	3	16
34	3	3	2	3	3	3	17
35	3	2	4	2	3	3	17
36	3	3	3	3	3	4	19
37	3	3	3	3	3	4	19
38	3	4	3	2	3	3	18
39	3	3	3	3	2	3	17
40	3	3	3	3	3	4	19
41	3	2	3	3	2	4	17
42	3	2	3	4	3	3	18
43	3	3	4	3	3	3	19
44	3	2	3	3	3	4	18
45	3	3	3	3	3	4	19
46	3	2	3	3	3	3	17
47	2	4	3	3	3	4	19
48	3	2	3	3	2	3	16
49	3	2	4	3	4	3	19
50	4	2	3	3	3	3	18
51	3	3	2	4	3	4	19
52	3	3	2	3	3	4	18
53	3	3	2	3	3	3	17
54	3	3	2	3	2	4	17
55	4	3	2	3	2	4	18
56	3	4	2	3	3	4	19
57	4	3	3	3	2	3	18
58	3	3	3	3	3	4	19
59	4	2	3	3	3	3	18
60	3	3	3	3	3	4	19

Lampiran 7

Hasil Skoring Variabel Keberhasilan Pelaksanaan Tugas

No	Keberhasilan Pelaksanaan Tugas (Y)									Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
7	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
8	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
10	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
11	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33
12	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
13	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
15	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
16	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
18	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
20	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
23	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
28	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
29	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35

No	Keberhasilan Pelaksanaan Tugas (Y)									Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
32	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
33	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33
34	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32
35	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
36	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
37	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33
38	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
39	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
40	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
41	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33
42	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
44	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
45	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33
46	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
48	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33
49	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
50	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33
51	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
52	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33
53	3	3	4	4	4	4	3	4	3	32
54	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32
55	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
57	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
59	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35

Print Out Hasil

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	33,8000	,8982	60
X2	18,1667	,8668	60
X1	17,4333	1,1103	60

Correlations

		Y	X2	X1
Pearson Correlation	Y	1,000	,631	,700
	X2	,631	1,000	,452
	X1	,700	,452	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,	,000	,000
	X2	,000	,	,000
	X1	,000	,000	,
N	Y	60	60	60
	X2	60	60	60
	X1	60	60	60

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,784 ^a	,615	,601	,5671	,615	45,494	2	57	,000	2,285

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,266	2	14,633	45,494	,000 ^a
	Residual	18,334	57	,322		
	Total	47,600	59			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	19,000	1,633		11,637	,000			
X2	,410	,095	,396	4,293	,000	,631	,494	,353
X1	,422	,075	,521	5,658	,000	,700	,600	,465

a. Dependent Variable: Y



F-tabel signifikansi 5%

df	df		
	1	2	3
1	161.446	199.499	215.707
2	18.513	19.000	19.164
3	10.128	9.552	9.277
4	7.709	6.944	6.591
5	6.608	5.786	5.409
6	5.987	5.143	4.757
7	5.591	4.737	4.347
8	5.318	4.459	4.066
9	5.117	4.256	3.863
10	4.965	4.103	3.708
11	4.844	3.982	3.587
12	4.747	3.885	3.490
13	4.667	3.806	3.411
14	4.600	3.739	3.344
15	4.543	3.682	3.287
16	4.494	3.634	3.239
17	4.451	3.592	3.197
18	4.414	3.555	3.160
19	4.381	3.522	3.127
20	4.351	3.493	3.098
21	4.325	3.467	3.072
22	4.301	3.443	3.049
23	4.279	3.422	3.028
24	4.260	3.403	3.009
25	4.242	3.385	2.991
26	4.225	3.369	2.975
27	4.210	3.354	2.960
28	4.196	3.340	2.947
29	4.183	3.328	2.934
30	4.171	3.316	2.922
31	4.160	3.305	2.911
32	4.149	3.295	2.901
33	4.139	3.285	2.892
34	4.130	3.276	2.883
35	4.121	3.267	2.874
36	4.113	3.259	2.866
37	4.105	3.252	2.859
38	4.098	3.245	2.852
39	4.091	3.238	2.845
40	4.085	3.232	2.839
41	4.079	3.226	2.833
42	4.073	3.220	2.827
43	4.067	3.214	2.822
44	4.062	3.209	2.816
45	4.057	3.204	2.812
46	4.052	3.200	2.807
47	4.047	3.195	2.802
48	4.043	3.191	2.798
49	4.038	3.187	2.794
50	4.034	3.183	2.790
51	4.030	3.179	2.786
52	4.027	3.175	2.783
53	4.023	3.172	2.779
54	4.020	3.168	2.776
55	4.016	3.165	2.773
56	4.013	3.162	2.769
57	4.010	3.159	2.766
58	4.007	3.156	2.764
59	4.004	3.153	2.761
60	4.001	3.150	2.758

t-Tabel

df	alpha			
	0.01	0.025	0.05	0.1
1	63.656	25.452	12.706	6.314
2	9.925	6.205	4.303	2.920
3	5.841	4.177	3.182	2.353
4	4.604	3.495	2.776	2.132
5	4.032	3.163	2.571	2.015
6	3.707	2.969	2.447	1.943
7	3.499	2.841	2.365	1.895
8	3.355	2.752	2.306	1.860
9	3.250	2.685	2.262	1.833
10	3.169	2.634	2.228	1.812
11	3.106	2.593	2.201	1.796
12	3.055	2.560	2.179	1.782
13	3.012	2.533	2.160	1.771
14	2.977	2.510	2.145	1.761
15	2.947	2.490	2.131	1.753
16	2.921	2.473	2.120	1.746
17	2.898	2.458	2.110	1.740
18	2.878	2.445	2.101	1.734
19	2.861	2.433	2.093	1.729
20	2.845	2.423	2.086	1.725
21	2.831	2.414	2.080	1.721
22	2.819	2.405	2.074	1.717
23	2.807	2.398	2.069	1.714
24	2.797	2.391	2.064	1.711
25	2.787	2.385	2.060	1.708
26	2.779	2.379	2.056	1.706
27	2.771	2.373	2.052	1.703
28	2.763	2.368	2.048	1.701
29	2.756	2.364	2.045	1.699
30	2.750	2.360	2.042	1.697
31	2.744	2.356	2.040	1.696
32	2.738	2.352	2.037	1.694
33	2.733	2.348	2.035	1.692
34	2.728	2.345	2.032	1.691
35	2.724	2.342	2.030	1.690
36	2.719	2.339	2.028	1.688
37	2.715	2.336	2.026	1.687
38	2.712	2.334	2.024	1.686
39	2.708	2.331	2.023	1.685
40	2.704	2.329	2.021	1.684
41	2.701	2.327	2.020	1.683
42	2.698	2.325	2.018	1.682
43	2.695	2.323	2.017	1.681
44	2.692	2.321	2.015	1.680
45	2.690	2.319	2.014	1.679
46	2.687	2.317	2.013	1.679
47	2.685	2.315	2.012	1.678
48	2.682	2.314	2.011	1.677
49	2.680	2.312	2.010	1.677
50	2.678	2.311	2.009	1.676
51	2.676	2.310	2.008	1.675
52	2.674	2.308	2.007	1.675
53	2.672	2.307	2.006	1.674
54	2.670	2.306	2.005	1.674
55	2.668	2.304	2.004	1.673
56	2.667	2.303	2.003	1.673
57	2.665	2.302	2.002	1.672
58	2.663	2.301	2.002	1.672
59	2.662	2.300	2.001	1.671
60	2.660	2.299	2.000	1.671

Lampiran 10

Prosentase Variabel bebas dan terikat

NO	Pemberian Penghargaan (X1)	NILAI							
		4		3		2		1	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Pujian lisan	16	26,7	42	70	2	3,3		
2	Pujian tertulis	2	3,3	5	8,3	36	60	17	28,4
3	Motivasi bekerja karena pujian	14	23,3	34	56,7	10	16,6	2	3,3
4	Kesesuaian upah dengan pekerjaan	8	13,3	33	55	9	31,7		
5	Kelayakan upah lembur	32	53,3	28	46,7				
6	Motivasi bekerja karena upah	8	13,3	40	66,7	12	20		

NO	Pendisiplinan yang Manusiawi (X2)	NILAI							
		4		3		2		1	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Waktu pemberian teguran	11	18,4	47	78,3	2	3,3		
2	Cara memberikan teguran	8	13,3	30	50	22	36,7		
3	Motivasi bekerja karena teguran	6	10	42	70	12	20		
4	Penilaian tentang peraturan	6	10	46	76,7	8	13,3		
5	Kesesuaian pemberian hukuman	4	6,7	47	61,6	9	31,7		
6	Usaha mematuhi peraturan	27	45	33	55				

NO	Keberhasilan Pelaksanaan Tugas (Y)	NILAI							
		4		3		2		1	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Penilaian kualitas oleh pimpinan	50	83,3	10	16,7				
2	Perlakuan terhadap kualitas yang kurang baik	48	80	12	20				
3	Perbaikan kualitas	41	68,3	19	31,7				
4	Kuantitas yang dihasilkan	52	86,7	8	13,3				
5	Kelebihan target kuantitas yang dihasilkan	34	56,7	26	43,3				
6	Kuantitas yang dihasilkan saat kerja lembur	44	73,3	16	26,7				
7	Waktu yang diperlukan	46	76,7	14	23,3				
8	Kesesuaian waktu	48	80	12	20				
9	Sikap terhadap peningkatan pesanan	45	75	15	25				



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegulboto Kotak Pos 162 Telp./ Fax (0331) 334988 Jember 69121

Nomor : 10448/J25.1.5/PL5/2001

Jember, 05 DEC 2001

Lampiran : Proposal

Perihal : Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Sdr. Pimpinan Perusahaan
Kayu/Meubel Narda Jati Jaya
di -
Jombang

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : EPRAPTI SUKESIH

Nim : 960210301021

Jurusan/Program : IPS/PENDIDIKAN EKONOMI

Berkenaan dengan penyelesaian studinya, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian dilembaga saudara dengan Judul :

Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pimpinan terhadap
Keberhasilan Pelaksanaan Tugas Pekerjaan Karyawan
Bagian Produksi (Study Kasus Pada Perusahaan Kayu/Meubel
Narda Jati Jaya Mojowarno Kabupaten Jombang Tahun 2002)

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon perkenan saudara agar memberikan ijin, dan sekaligus bantuan informasi yang diperlukannya.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.



Dekan
Dekan I,

DIS. H.MISNO AL, M.Pd
NIP. 130 937 191



Digital Repository Universitas Jember

PERUSAHAAN KAYU
"NARDA JATI JAYA"
JL. YOS SOEDARSO 98 CATAKGAYAM MOJOWARNO
TELP. (0321) 495545 JOMBANG - JAWA TIMUR

No : 035/NJJ/III/2002
Lampiran : ---
Perihal : Tempat Penelitian

Kepada Yth:
Sdr. Dekan FKIP UNEJ
di Jember

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat permintaan saudara tertanggal 5 Desember 2002 No: 3448/J25.1.5/PL5/2001, perihal ijin untuk mendapatkan persetujuan tempat penelitian di Perusahaan Kayu/Meubel Narda Jati Jaya Bagi Mhs:

Nama : PRAPTI SUKESIH
NIM : 960210301021
Fak/Jurusan : KIP/P. Ekonomi
Alamat : Jl. Danau Toba IV No 93

Dalam rangka melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana; Pada prinsipnya kami dapat memberikan persetujuan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik kami sampaikan terima kasih.

Hormat kami
Pimpinan Perusahaan Kayu/Meubel
" Narda Jati Jaya"

PERUSAHAAN KAYU/MEUBEL
"NARDA JATI JAYA"
JL. YOS SUDARSO CATAK GAYAM
MOJOWARNO - JOMBANG
H. Minardi

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

N a m a : PRAPTI SUKESIH
 NIM/Angkatan : 060210301021 / 1996
 Jurusan/Program Studi : P. IPS / P. EKONOMI
 Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIATAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN TERHADAP
 KEBERHASILAN PELAKSANAAN TUGAS PEKERJAAN KARYAWAN
 BAGIAN PRODUKSI (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN KAYU /
 MEUBEL NARDA JATI JAYA MOJOWARTO JOMBANG 2002)
 Pembimbing I : Drs. UMAR HM SALEH, Msi
 Pembimbing II :

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	KAMIS, 18 OCT 2001	PENEGAJUAN JUDUL	
2.	SELASA, 27 NOV 2001	BAB I, II, III	
3.	RABU, 28 NOV 2001	BAB I, II, III	
4.	KAMIS, 29 NOV 2001	Ace SEMINAR	
5.	KAMIS, 10 JAN 2002	REVISI PROPOSAL	
6.	KAMIS, 17 JAN 2002	REVISI PROPOSAL Ace	
7.	SEMIN, 4 FEB 2002	BAB IV, V	
8.	RABU, 13 FEB 2002	BAB IV, V	
9.	KAMIS, 14 FEB 2002	BAB IV, V	
10.	JUMAT, 15 FEB 2002	BAB IV, V	
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

ATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi



LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : PRAPTI SUKESIH
 NIM/Angkatan : 960210301021 / 1996
 Jurusan/Program Studi : P. IPS / P. EKONOMI
 Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN TERHADAP KEBERHASILAN PELAKSANAAN TUGAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN KAYU / MEUBEL NARDA JATI JATA MOJOWARTO JOMBANG 2002)
 Pembimbing I :
 Pembimbing II : Drs. SUTRISTIO DJAJA, MM

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	KAMIS, 18 OCT 2001	PENGAJUAN JUDUL	
2.	PABU, 28 NOV 2001	BAB I, II, III	
3.	KAMIS, 28 NOV 2001	BAB I, II, III	
4.	JUMAT, 30 NOV 2001	ACC SEMINAR	
5.	KAMIS, 10 JAN 2002	REVISI PROPOSAL	
6.	SELASA, 15 JAN 2002	REVISI PROPOSAL	
7.	KAMIS, 17 JAN 2002	REVISI ATLEKET ACC	
8.	SELASA, 5 FEB 2002	BAB IV, V	
9.	PABU, 13 FEB 2002	BAB IV, V	
10.	KAMIS, 14 FEB 2002	BAB IV, V	
11.	JUMAT, 15 FEB 2002	BAB IV, V acc. ujian	
12.			
13.			
14.			
15.			

CATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi