PENGARUH MOTIVASI MATERIAL (GAJI) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA SAKTI UTAMA SURABAYA

S K R I P S I

Oleh :

AFFAN HIDAYAT

NRP. 029812200

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRUNOJOYO
2003

PENGARUH MOTIVASI MATERIAL (GAJI) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA SAKTI UTAMA SURABAYA

S K R I P S I

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Trunojoyo

: 28-8-'03
: 278/S/UTM/FE/03
: 658.314/ Hid/p

Oleh :

AFFAN HIDAYAT
NRP. 029812200

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRUNOJOYO
2003

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : AFFAN HIDAYAT

NRP : 029812200

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA SAKTI UTAMA SURABAYA

Skripsi ini telah disetujui
Tanggal 8 Juli 2003

DOSEN PEMBIMBING I

Dra. IRIANI ISMAIL, MM.
NIP. 131 803 323

DOSEN PEMBIMBING II

Drs. Ec. MUDJI KUSWINARNO, MSi.
NIP. 132 299 182

Mengetahui

DEKAN FAKULTAS EKONOMI

Drs. Ec. FATHURROCHIM GHANI, MSP.
NIP. 131 803 311

KETUA JURUSAN

Drs. Ec. MAKHMUD ZULKIFLI, MSi.
NIP. 132 296 814

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi, serta telah memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 31 Juli 2003

Pukul : 08.00 WIB

Tempat : Aula Fakultas Ekonomi
Universitas Trunojoyo

DEWAN PENGUJI :

Ketua : Dra. Ec. Anugrahini I, MM. (.....)

Anggota : 1. Drs. Ec. Fathurrochim Ghani, MSP. (.....)

2. Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, MM. (.....)

Sekretaris : Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, MM. (.....)

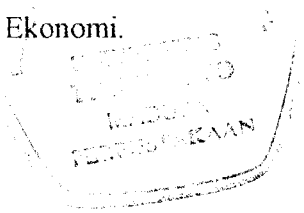
KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan taufiq-Nya kepada kita sekalian dalam menjalankan aktivitas sehari-hari sekaligus kami dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah (Skripsi_) ini. Shalawat dan salam kami haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah membawa manusia kearah kehidupan yang hakiki.

Selanjutnya kami ucapkan banyak terima kasih kepada Ibu dan Ayah, saudara-saudara serta segenap keluarga atas segala didikan, dukungan dan arahan baik moril dan materiil sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi sekaligus studi S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo.

Kemudian kami ucapkan banyak teima kasih pula kepada pihak-pihak yang telah ikut serta mendukung terhadap selesainya skripsi dan studi S1 ini diantaranya:

1. Prof. Dr. Ir. H. M. Iksan Semoen, MSc selaku rektor Universiotas Trunojoyo yang telah banyak memberikan kesempatan dalam menimba ilmu dan pengalaman di kampus Universitas Trunojoyo.
2. Drs. Chairul Anam, MS selaku mantan dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bangkalan yang telah banyak berjasa dalam mengembangkan Fakultas Ekonomi serta banyak memberikan didikan serta arahan kearah yang lebih kondusif.
3. Drs. Mudji Kuswinarno, Msi selaku mantan dekan Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo yang telah banyak memberikan nasehat, arahan serta dukungan dalam rangka penyelesaian studi Strata Satu di Fakultas Ekonomi.



4. Drs. Ec. Fatchurrohim Ghani, MSP selaku dekan Fakultas Ekonomi yang telah menyediakan sarana dan prasarana terhadap pengembangan wawasan keilmuan dari semester I sampai selesai.
5. Dra. Iriani Ismail, MM selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan dari proses awal penelitian kami sampai selesainya penulisan skripsi.
6. Drs. Mudji Kuswinarno, Msi selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik dan lancar.
7. Dra. Iriani Ismail, MM selaku dosen wali yang telah dengan susah payah memberikan didikan, arahan, bimbingan serta motivasi dari semester pertama samapai selesai studi S1.
8. Para dosen di Fakultas Ekonomi yang telah banyak mentransformasikan ilmunya pada diri kami sekaligus memberikan didikan dan arahan sehingga dapat melaksanakan aktivitas didalam perkuliahan sebagai bekal pengabdian terhadap masyarakat.
9. Organisasi MENWA, MKMI, BEM FE, KOPMA Unijoyo yang telah banyak memberikan ruang untuk menambah wawasan keilmuan dan pengalaman sebagai modal dasar sekaligus salah satu aplikasi terhadap teori yang didapat dari bangku kuliah.
10. Adikku tersayang " Trisna Verawati" dengan penuh kesabaran dan kasih sayang memdampingi serta memberikan motivasi sehingga dapat terselesainya skripsi

ini dengan baik. (*ringan sama dijinjing, berat sama dipikul*), begitulah wujud kasih sayangmu dik. Dan adik " Nikmah" yang selalu senyum membawa duka dan tawa sebagai penghilang rasa cape'.

11. Kawan-kawan yang telah banyak memberikan guyonan lucu sebagai obat strees dalam menyelesaikan skripsi diantaranya; M. Sadin, Moh Syukri, Askur Rahman dan yang suka tidur saudara Abd. Rahman, *jangan selalu tidur Man.*

Kepada segenap pihak yang tidak sempat kami sebutkan diatas serta para pembaca, kami mohon saran dan kritikan yang membangun dalam rangka kesempurnaan karya tulis ini. Karena kami sadar bahwa didunia ini tidak ada yang sempurna, demikian juga dengan skripsi ini yang barangkali mengandung berbagai kelemahan dan kekeliruan baik berupa penulisan, landasan teori, metode serta argumentasi yang kami paparkan.

Akhirnya kami hanya dapat berdo'a semoga senantiasa Allah SWT akan membalas segala amalnya. Amien

Bangkalan, 07 Juli 2003

Penulis,

ABSTRAKSI

Suasana batin atau psikologi seorang pekerja sebagai individu dalam organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin tersebut terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis dalam perusahaan tempatnya bekerja. Semangat atau gairah kerja pada diri karyawan atau individu sangat dipengaruhi oleh motivasi. Setiap pekerja memerlukan dedikasi yang tinggi, semangat dan gairah kerja guna untuk meningkatkan produktivitas dalam pengembangan, pengasahan dan pembinaan kepada manusia sebagai tenaga kerja. Motivasi merupakan integral yang penting dalam administrasi kepegawaian suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam usaha pergerakan mengarahkan daya potensi manusia sebagai tenaga kerja, sebagai pemanfaatan yang optimal maka konsepsi motivasi merupakan bagian yang sangat penting untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. bagian personalia dalam hal ini merupakan bagian langsung yang berhubungan dengan pekerja hendaknya mempunyai kemampuan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Disamping itu, motivasi berperan membentuk moral kerja karyawan maupun meningkatkan produktivitas karyawannya. Berdasarkan hal tersebut diatas diperlukan suatu pedoman atau aturan-aturan yang merupakan pembatasan atau pengekangan terhadap sikap atau perilaku yang mengatur aktivitas kerja karyawan terutama dalam hal motivasi kerja kesadaran untuk memanusiakan manusia harus tetap terjaga yang merupakan langkah terpenting dalam memperbaiki kwalitas hidup manusia dalam dunia kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas penulis menganalisis salah satu perusahaan yang ada di Surabaya yang bergerak dibidang usaha sandal dan sepatu yaitu PT. SS. Utama Surabaya dari sisi Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah " Apakah Motivasi Material Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan " .

Sedangkan tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui pengaruh dan besarnya pengaruh motivasi material terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SS. Utama Surabaya serta memberikan kontribusi pemikiran pada perusahaan tentang pengaruh motivasi material terhadap produktivitas kerja akryawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dari hipotesis dan model analisis yang dipakai, mengacu pada variabel penelitian yang lebih dari satu variabel bebas, maka model analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah analisis regresi linier, analisis korelasi sederhana dan uji t–tes.

Dari hasil analisis tersebut, dari rumus regresi linier diperoleh persamaan Y = 25,67 + 0,46 X. dari rumus persamaan tersebut dapat diketahui berapa besar perubahan produktivitas kerja karyawan (variabel Y) yang ditimbulkan dari perubahan motivasi material karyawan (variabel X).

Dari hasil analisis model dengan menggunakan rumus korelasi diperoleh hasil sebesar 0,597. sesuai dengan pengujian hipotesis diatas, dari hasil korelasi (r) yang mendek ati angka 1, maka hubungan yang terjadi cukup kuat. Ini berarti antara variabel X (motivasi material karyawan) terdapat hubungan positif cukup kuat dengan variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

Dari hasil rumus diterminasi diperoleh hasil sebesar 35,65 %. Ini berarti bahwa pengaruh motivasi material karyawan (variabel X) terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel Y) positif lemah. Kemudian sisanya sebesar 64,35 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam skripsi ini.

Hasil dari uji t-tes diperoleh hasil sebesar 4,909. dari hasil t–tabel sebesar 2,084. sesuai dengan uji hipotesis diatas apabila hasil t-hitung lebih besar t-tabel , maka Ho ditolak dan Hi diterima. Ini berarti korelasi antara motivasi material karyawan dan produktivitas kerja karyawan diterima, dengan kata lain motivasi material berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. dari rumus korelasi (r) diperoleh hasil sebesar 0,597. dari hasil uji t- tes diperoleh hasil sebesar 4,909 dimana hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan t-tabel yaitu sebesar 2,084. hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif cukup kuat antara motivasi material karyawan dengan produktivitas kerja karyawan.

b. dari rumus diterminasi (r^2) diperoleh hasil sebesar 35,65 %. Ini berarti pengaruh motivasi material karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan positif lemah, dan sisanya sebesar 64,35 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dalam penelitian ini dapat dikemukakan beberaapa saran yaitu :

a. perusahan PT. Surya Sakti Utama Surabaya hendaknya memperhatikan motivasi kerja karyawan khususnya pada motivasi material berupa gaji karyawan karena hal tersebut sanagat berpengaruh terhadap roduktivitas karyawan.

b. PT. Surya Sakti Utama Surabaya dapat melakukan analisis terhadap variabel lain yang tidak diteliti pada kesemapatan ini, diharapkan akan terkemuka pada penelitian lain yang dilakukan oleh pihak lain.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
PANITIA PENGUJI SKRIPSI iii
KATA PENGANTAR iv
ABSTRAKSI vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR ix

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Perumusan Masalah 4
1.3. Tujuan Penelitian 4
1.4. Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6
2.1. Landasan Teori 6
2.1.1. Tinjauan Tentang Manajemen Personalia 6
2.1.2. Pengertian Motivasi 8
2.1.3. Teori-teori Motivasi 10
2.1.4. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan 12
2.1.5. Tekhnik Motivasi 14
2.1.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi 15
2.1.7. Metode Untuk Memotivasi Karyawan 16
2.1.8. Pengertian Produktivitas 16
2.1.9. Beberapa Cara Peningkatan Produktivitas Kerja 20
2.1.10. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas 21

2.2. Hipotesis..... 25
2.3. Model Analisis 25

BAB III METODELOGI PENELITIAN..... 27
3.1. Variabel Penelitian 27
3.1.1. Identifikasi Variabel..... 27
3.1.2. Definisi Operasional Variabel..... 27
3.2. Jenis dan Sumber Data 28
3.2.1. Data Primer 28
3.2.2. Data Sekunder 28
3.3. Penentuan Populasi dan Sampel..... 29
3.3.1. Penentuan Populasi 29
3.3.2. Penentuan Sampel 29
3.4. Prosedur Pengumpulan Data..... 29
3.4.1. Library Reseach 30
3.4.2. Field Reseach 30
3.5. Tehnik Analisis..... 31
3.6. Pengujian Hipotesis 32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 33
4.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian..... 33
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan 33
4.1.2. Lokasi Perusahaan 36
4.1.3. Struktur Perusahaan 36
4.1.4. Uraian Jabatan 39
4.1.5. Proses Produksi 43
4.1.6. Hasil Produksi 48
4.1.7. Jumlah Karyawan 49
4.1.8. Jam Kerja Karyawan Perusahaan 49

4.1.9. Sistem Upah Kerja Karyawan 50
4.1.10. Sanksi Kerja 50
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian 51
4.2.1. Motivasi Kerja Karyawan (Variabel X) 51
4.2.2. Produktivitas Kerja Karyawan (Variabel Y) 53
4.3. Analisis Model 55
4.4. Pembahasan 57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 59
5.1. Kesimpulan 59
5.2. Saran 59

DAFTAR PUSTAKA 60
LAMPIRAN 61

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1. Data Karyawan Ditinjau Dari Pendidikan..... 49
Tabel 4.2. Pembagian Kerja Karyawan..... 37
Tabel 4.3. Tabulasi Data Tentang Motivasi Kerja Karyawan..... 38
Tabel 4.4. Tabulasi Data Tentang Produktivitas Karyawan 40

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1 Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan..... 18
Gambar 2 Struktur Organisasi PT. SS Utama Surabaya..... 28
Gambar 3 Proses Produksi Sandal 48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja di lingkungan sebuah perusahaan, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pekerja sebagai manusia. Suasana batin/psikologi seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi/perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhmnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaaannya, sangat di pengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongmya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi, untuk itu dalam pengembangan, pengasahan dan pembinaan kepada manusia sebagai tenaga kerja, motivasi merupakan integral yang penting dalam administrasi kepegawaian suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan.

Faktor manusia merupakan unsur yang terpenting dan paling menentukan kelancaran jalannya administrasi dan manajemen organisasi yang

bersangkutan, karena itu soal-soal yang berhubungan dengan konsepsi motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari semua pihak yang berkepentingan terhadap keberhasilan terwujudnya dari organisasi perusahaan yang bersangkutan.Untuk memaksimalkan kegunaan dari semua saran yang ada, serta dalam usaha penggerakan mengarahkan daya potensi manusia sebagai tenaga kerja sebagai pemanfaatan yang optimal maka konsepsi motivasi merupakan bagian yang cukup penting untuk mendorong terwujudnya hal tersebut. Bagian personalia dalam hal ini merupakan bagian langsung berhubungan dengan para pekerja hendaknya mempunyai kemampuan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Di tinjau dari segi manajemen yang di difinisikan sebagai usaha rasional dan perencanaan yang mencapai suatu tujuan dengan bantuan serta bekerja sama dengan orang lain secara teratur, tertib, cermat dan tepat. Maka dari definisi tersebut motivasi berperan membentuk moral kerja karyawan maupun meningkatkan tingkat produktivitas karyawannya, di samping itu tentunya pemberian latihan dan penempatan karyawan harus sesuai dengan bakat dan keahliannya. Perusahaan hendaknya dapat memantau sendiri mungkin indikasi semangat atau moral kerja karyawan sehingga langkah-langkah atau pemecahan dapat dilakukan se-awal mungkin. Untuk mendorong dan menggerakkan karyawan melakukan usaha-usaha yang maksimal, diperlukan adanya komunikasi dan peran serta dari pihak manajemen. Manajemen di sini berfungsi

sebagai wadah permasalahan yang dihadapi para karyawan maupun sasaran-sasaran yang diberikan untuk kemajuan perusahaan. Di samping kemampuannya untuk menggerakkan orang untuk melakukan tugasnya tanpa menghilangkan prakarsa dan kreativitas dari masing-masing individu.

Pentingnya motivasi untuk menggerakkan individu atau pribadi seorang dapat kita lihat dari banyaknya teori yang ada, di mana masing-masing ahlinya memiliki pandangan yang berbeda-beda antara lain disebutkan di sini teori prestasi McClelland, teori terakhir kebutuhan oleh Maslow dan teori yang lain yang menyatakan pentingnya peranan motivasi dari menggerakkan karyawan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Mengingat yang terpenting adalah kerja sama untuk mencapai suatu tujuan, maka diperlukan adanya suatu pedoman usaha untuk mengkoordinasi atau menyelaraskan sikap dan prilaku yang berbeda-beda sehingga terbimbing dan terarah. Berdasarkan dari hal tersebut maka diperlukan suatu pedoman atau aturan-aturan yang merupakan pembatasan atau pengekangan terhadap sikap atau prilaku yang mengatur aktivitas kerja terutama dalam hal motivasi kerja kesadaran untuk memanusiakan manusia harus tetap terjaga yang merupakan langkah terpenting dalam memperbaiki kualitas hidup manusia dalam dunia kerja. Dengan cara ini diharapkan situasi kerja berjalan dengan baik sehingga motivasi bagi karyawan meningkat, yang juga tidak mengesampingkan adanya suatu fungsi yang tegas bila ada pelanggaran.

Masalah motivasi merupakan masalah penting dimana peraturan mutlak diperlukan, maka timbul keinginan penulis mengadakan penelitian di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai; ***"Pengaruh motivasi material (gaji) terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Surya Sakti Utama Surabaya"***.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang penulis ajukan sebagai berikut :

"Sejauh mana pengaruh motivasi material (gaji) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Sakti Utama Surabaya"

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Ingin mengetahui pengaruh motivasi material terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Sakti Utama Surabaya.

1.3.2. Ingin mengetahui besarnya pengaruh motivasi material terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Sakti Utama Surabaya

1.3.3. Memberikan kontribusi pemikiran pada perusahaan tentang pengaruh motivasi material terhadap produktivitas kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai masukan atau informasi bagi perusahaan dalam melakukan kebijakan-kebijakan atau tindakan-tindakan dalam rangka pencapaian tujuan di dalam perusahaan tersebut.

a. Bagi Mahasiswa.

Peneliti dapat melatih diri agar mampu menemukan, menganalisa dan menyimpulkan masalah serta memberikan pemecahannya dengan bekal wawasan teoritik yang diperoleh selama di bangku kuliah Universitas Trunojoyo.

b. Bagi Universitas

Dapat menambah perbendaharaan perpustakaan sehingga dapat dipergunakan sebagai tambahan pengetahuan dan diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang memerlukannya.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan referensi bagi perusahaan sehingga dapat membantu pemikiran dalam mengambil keputusan khususnya mengenai pengaruh motivasi material pada karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.