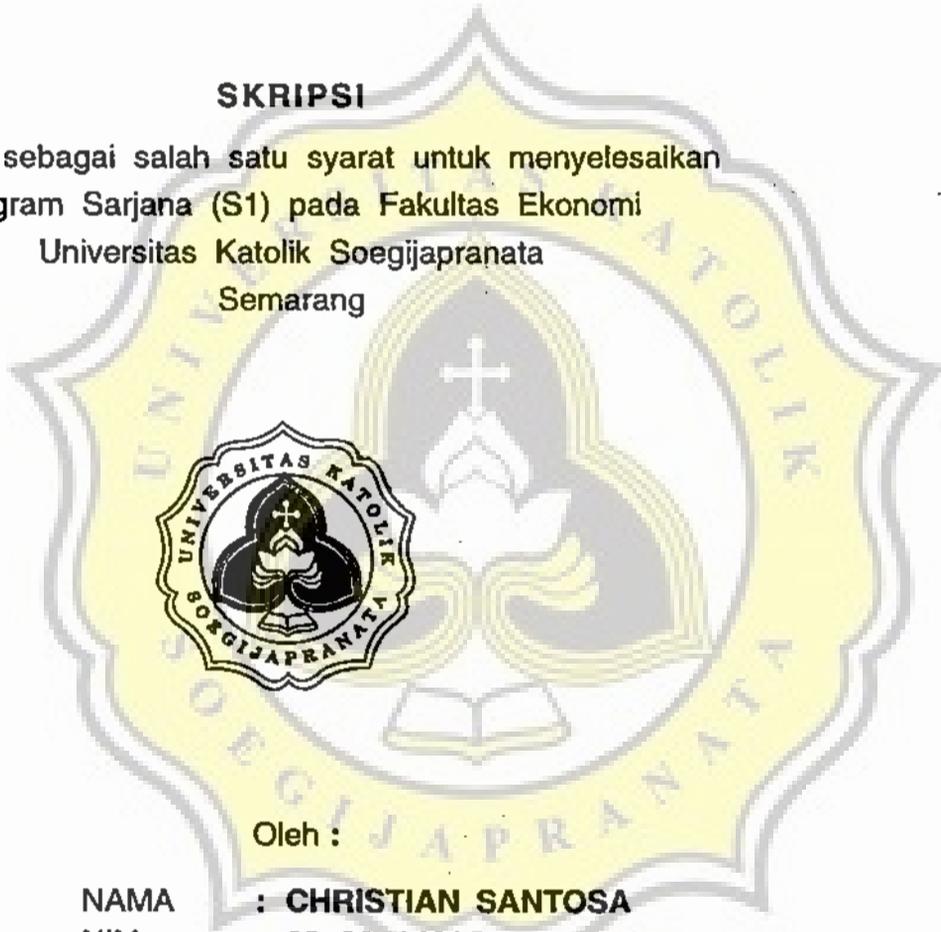


Em
658-314
San
H
1998

**HUBUNGAN ANTARA KETRAMPILAN DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SALESMAN
PADA PT. KRISTALIKA SANTOSA
JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



Oleh :

NAMA : CHRISTIAN SANTOSA
NIM : 93. 30. 1481
NIRM : 93.6.111.02016.50033
JURUSAN : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1998**

HALAMAN MOTTO

" The last but not late".

" Berakit-rakit dahulu berenang-renang kemudian, bersakit-sakit dahulu bersenang-senang kemudian".

" Bila ingin menguasai suatu keahlian,mulailah seawal mungkin".

(Schiller)

" Suatu ide baru awalnya merupakan ide minoritas".

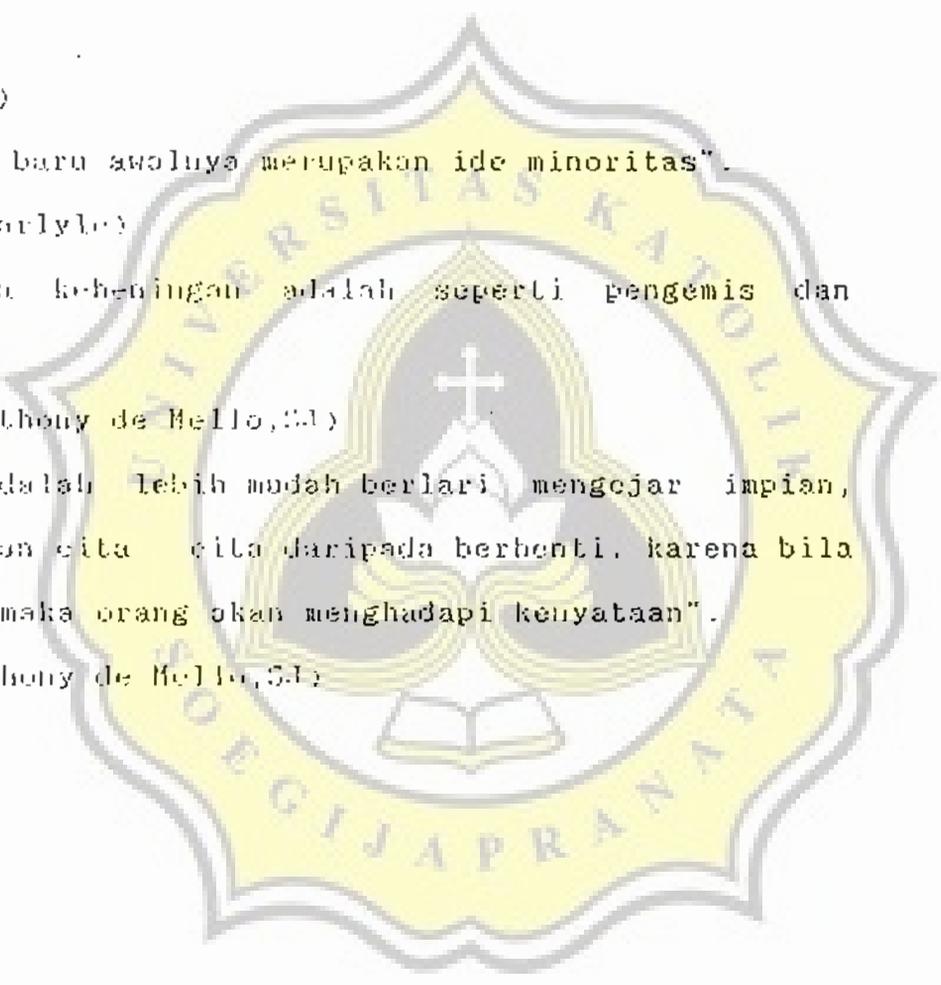
(Thomas Carlyle)

" Doa tanpa keheningan adalah seperti pengemis dan perayu".

(Pater Anthony de Mello,SA)

" Menang adalah lebih mudah berlari mengejar impian, harapan dan cita-cita daripada berhenti, karena bila berhenti maka orang akan menghadapi kenyataan".

(Pater Anthony de Mello,SA)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA PENYUSUN : CHRISTIAN SANTOSA
NOMOR INDUK MAHASISWA : 93.30.1481
N I R M : 93.6.111.02016.50033
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KETRAMPILAN DAN MOTI-
VASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA SALESMAN PADA PT. KRISTA-
LIKA SANTOSA JAKARTA

Semarang, Juli 1998

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dra. Lucy Hari P, MSi)

(Drs. Rudi Elyadi, SE, MM)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : HUBUNGAN ANTARA KETRAMPILAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SALESMAN PADA PT.
KRISTALIKA SANTOSA JAKARTA

Telah diuji dan dipertahankan di hadapan para penguji
pada tanggal 14 Agustus 1998.

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Dra. Retno Yustini W,MSi)(Dra. A Ferijani,MSHRM)(Drs. Junianto,MSM)

Mengetahui,

Dekan

(Komala Inggarwati, SE., MM)

A B S T R A K

Fungsi dasar didirikannya suatu perusahaan adalah merubah masukan (*input*), yang berupa sumber daya-sumber daya seperti tenaga kerja, bahan baku, modal dan sebagainya menjadi keluaran (*output*) yang berupa pemuas kebutuhan sebagai timbal balik bagi pihak yang terlibat dan berkepentingan dalam proses perusahaan tersebut. Mengingat keterbatasan sumber daya yang tersedia, maka dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang relatif terbatas perlu dipergunakan seefisien mungkin dalam rangka peningkatan produktivitas. Secara umum produktivitas mengandung pengertian nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan).

Masalah produktivitas kerja karyawan dari suatu perusahaan adalah sangat penting, karena maju mundurnya perusahaan tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawannya, sedang tinggi rendahnya produksi tidaklah semata-mata ditentukan oleh tenaga kerjanya. Karyawan merupakan salah satu faktor produktivitas kerja, oleh karena itu pimpinan perusahaan selalu berusaha memaksimalkan peningkatan produktivitas melalui karyawannya, baik yang berupa sistem pengupahan maupun sarana penunjang semangat kerja lainnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu, pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan kerja, lingkungan dan iklim kerja, Hubungan Industrial Pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Dalam penelitian ini dibatasi pada faktor yang menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja adalah ketrampilan dan motivasi kerja.

Pada perusahaan PT. Kristalika Santosa Jakarta terdapat kebiasaan yang sering terjadi seperti halnya karyawan bagian pemasaran (salesman) sering ke luar masuk perusahaan, hal ini secara otomatis akan mengganggu dan menghambat produktivitas kerja pada perusahaan tersebut yang akhirnya akan banyak membuang waktu bagi karyawan baru untuk belajar dan akan banyak membuang waktu pula bagi karyawan lama untuk membimbing dan mengajarkan hal-hal yang perlu dilakukan oleh karyawan baru tersebut. Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini diambil judul : *"Hubungan Ketrampilan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Salesman pada PT. Kristalika Santosa Jakarta"*.

Pada perusahaan ini masalah yang dihadapi adalah adanya penurunan produktivitas kerja karyawan. Masalah tersebut dirumuskan: "Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan ketrampilan kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kristalika Santosa Jakarta". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja salesman pada PT. Kristalika Santosa Jakarta dan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara ketrampilan kerja dengan produktivitas kerja salesman pada PT. Kristalika Santosa Jakarta.

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan khususnya mengenai motivasi

dan ketrampilan karyawan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah para salesman pada PT. Kristalika Santosa yang berjumlah 20 orang (sejak tahun 1996 terdapat 20 orang salesman, karena terdapat PHK bagi salesman yang tidak produktif). Mengingat jumlah populasi relatif adalah sedikit, maka ke-20 salesman tersebut dijadikan responden penelitian (sensus). Melalui tehnik sensus yang akan menggunakan seluruh karyawan bagian pemasaran (salesman) tersebut akan dapat diketahui masing-masing identitas dari para salesman berkenaan dengan variabel penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu tanggapan responden atas ketrampilan kerja dan motivasi kerjanya. Data sekunder, yaitu tentang gambaran umum perusahaan, sejarah dan struktur organisasi serta produktivitas kerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Data sebelum dianalisis sebelumnya diuji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator dari masing-masing variabel penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Dalam uji validitas digunakan perhitungan korelasi Product Moment dan uji r-kritisnya, sedangkan uji reliabilitas digunakan rumus Spearman-Brown.

Analisis dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Analisa Kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode statistik non - parametrik, yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan korelasi Rank Spearman. Pengujian hipotesis menggunakan uji t pada taraf signifikan (α) : 5%

dan uji dua sisi, derajat kebebasan (dk) : $n-2 = 20-2=$
18 di mana $t\text{-tabel} \Rightarrow t_{\frac{1}{2} \alpha} (n-2) = t_{0,025, 18} = 2,101$.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df)= 18, pada PT. Kristalika Santosa Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden terhadap ketrampilan kerja, nilai rata-rata skornya adalah 77,13 yang berarti tingkat ketrampilan rata-rata salesman pada PT. Kristalika Santosa Jakarta adalah baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dapat membantu penyelesaian tugas-tugas kerja, pengalaman kerja yang dimiliki dapat membantu pemecahan masalah-masalah, demikian pula adanya inisiatif dari karyawan dapat membantu menambah/ meningkatkan ketrampilan kerja.
2. Berdasarkan tanggapan responden terhadap motivasi kerja, nilai rata-rata skor untuk seluruh item adalah 74,30 yang berarti tingkat motivasi kerja rata-rata salesman pada PT. Kristalika Santosa Jakarta adalah baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan yang diterima, keinginan akan pendapatan yang lebih tinggi, kebutuhan rasa aman, pemenuhan kebutuhan rasa aman, tingkat kebutuhan sosial tingkat pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan dari rekan sekerja, penghargaan dari pimpinan, pengembangan aktualisasi diri dan kemampuan berbuat baik bagi diri sendiri dan perusahaan mampu menumbuhkan motivasi kerja salesman.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara ketrampilan kerja dengan produktivitas kerja salesman. Besarnya hubungan tersebut ditunjukkan dengan

koefisien korelasi rank spearman $r_{X_1Y} = 0,561$ (sedang atau cukup kuat), dan hipotesis yang diajukan dapat diterima, di mana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($\frac{1}{2}\alpha = 0,025, 18$), yaitu $2,875 > 2,101$.

4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja salesman. Besarnya hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi rank spearman $r_{X_1Y} = 0,787$ (sedang atau cukup kuat), dan hipotesis yang diajukan dapat diterima, di mana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($\frac{1}{2}\alpha = 0,025, 18$), yaitu $5,412 > 2,101$.

Berdasarkan hasil pembahasan dihasilkan dalam penelitian ini dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

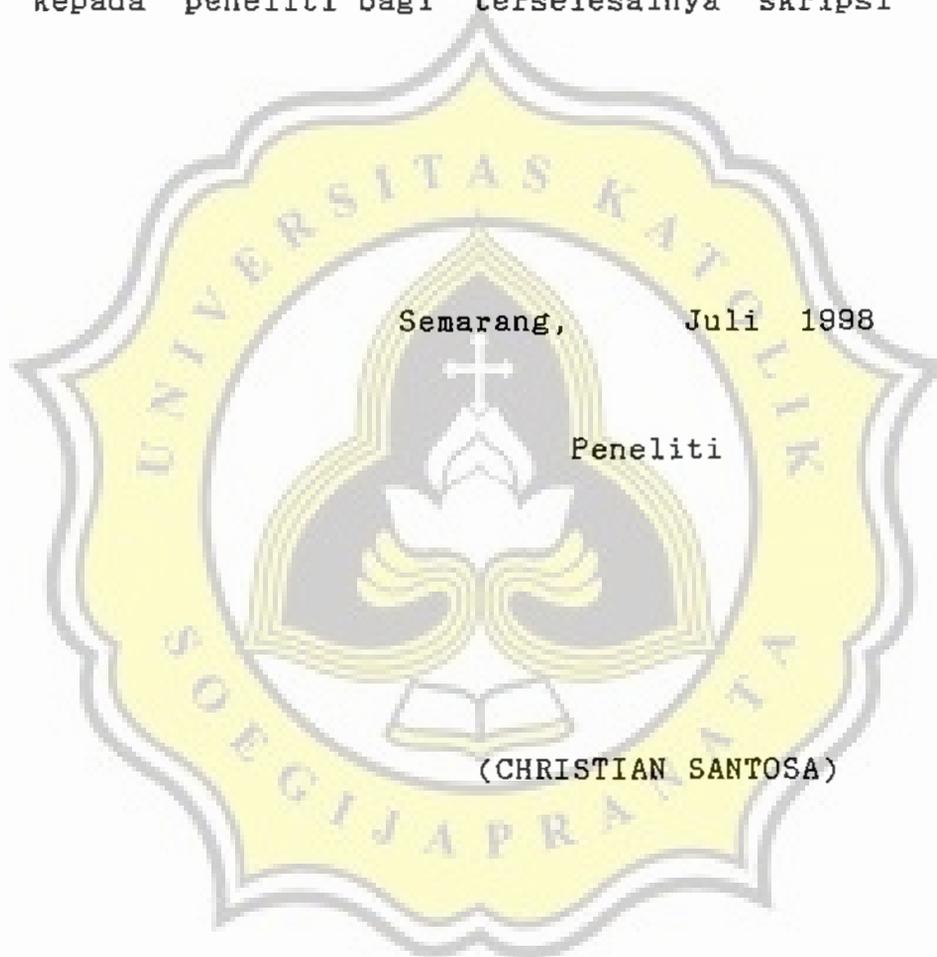
1. Produktivitas kerja salesman dapat ditingkatkan melalui peningkatan ketrampilan kerjanya, yaitu dengan memberikan tambahan pendidikan non formal (kursus, seminar pemasaran dan penjualan), serta memacu inisiatifnya dalam bekerja. Perusahaan dalam melakukan rekrutmen salesman perlu mempertimbangkan masalah masa kerja atau pengalaman kerjanya.
2. Produktivitas kerja salesman juga dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerjanya. dalam hal ini pimpinan perusahaan dapat memberikan tambahan bonus akhir tahun - atau HUT perusahaan - bagi penjualan tertinggi dari para salesman (melalui *Sales Campaign*), sekaligus mengeluarkan sertifikat khusus untuk penghargaannya. Pada saat itu juga dapat dilaksanakan kegiatan hiburan atau rekreasi atau malam keakraban untuk meningkatkan hubungan sosial antara sesama salesman maupun dengan staf dan pimpinan perusahaan.

KATA PENGANTAR

Penelitian ini mencoba mengkaji tentang ketrampilan, motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. PT. Kristalika Santosa Jakarta, serta menganalisis hubungan masing-masing variabel bebas dan terikatnya dengan perhitungan korelasi rank spearman. Adapun judul yang diambil adalah : *"HUBUNGAN KETRAMPILAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SALESMAN PADA PT. KRISTALIKA SANTOSA JAKARTA"*.

Penelitian ini dimaksudkan sebagai salah satu tugas akhir untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Sarjana (S1) pada Universitas Katolik Soegijapranata. Hasil dari penelitian semoga dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Pada kesempatan ini sudah sepantasnya, peneliti menyatakan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu terhadap penyelesaian karya ilmiah ini, terutama kepada Dra. Lucy Hari P, MSi selaku dosen pembimbing pertama dan Drs. Rudi Elyadi, SE, MM selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada peneliti.

Selanjutnya kepada Bapak/Ibu Prihadi Santosa orang tua tersayang yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan doa kepada peneliti. Juga kepada kakak tercinta Suhendro Santosa, SE, MBA sekaligus pemilik Direktur Utama PT. Kristalika Santosa Jakarta yang telah dan yang sedikit banyak memberikan semangat dan pengarahan kepada peneliti bagi terselesainya skripsi ini.



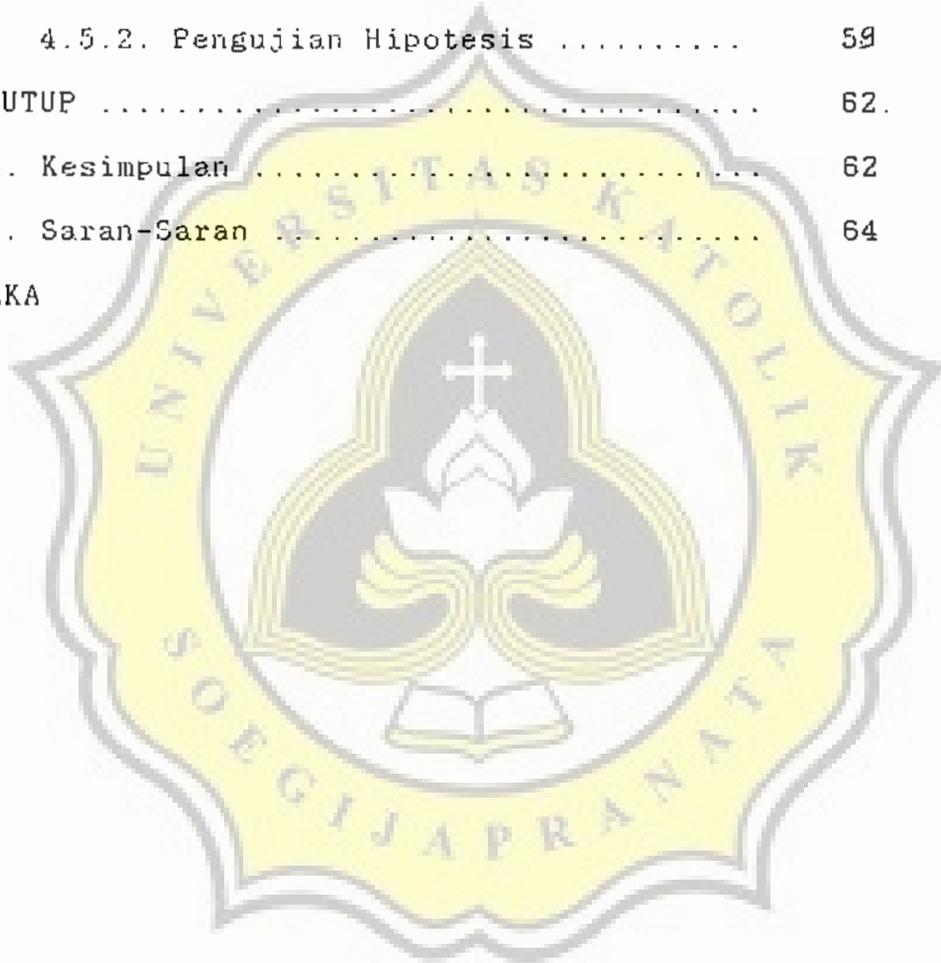
(CHRISTIAN SANTOSA)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPIL	i
HALAMAN HOPPO	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pembatasan dan Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.4. Sistematika Penelitian	7
BAB II TINJAUAN TEORI	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Keterampilan Kerja	9
2.1.2. Motivasi Kerja	12
2.1.3. Produktivitas Kerja	17
2.2. Kerangka Pemikiran	24

2.3. Hipotesis	24
2.4. Definisi Operasional	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1. Objek dan Lokasi Penelitian	28
3.2. Sensus	28
3.3. Jenis Data	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data	29
3.5. Pengujian Validitas dan Realibilitas	30
3.6. Teknik Analisa Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	35
4.1. Gambaran Umum PT. Krsitalika Santosa	35
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Sing- kat	35
4.1.2. Struktur Organisasi	36
4.1.3. Pemasaran	40
4.1.4. Ketenagakerjaan	41
4.2. Identitas Responden	43
4.2.1. Jenis Kelamin Responden	43
4.2.2. Umur dan Status Kawin Res- ponden	43
4.2.3. Pendidikan dan Masa Kerja Res- ponden	44
4.3. Uji Validitas dan Realibilitas	46
4.4. Analisis Kualitatif	50

4.4.1. Ketrampilan Kerja Salesman ...	50
4.4.2. Motivasi Kerja Salesman	53
4.4.3. Produktivitas Kerja Salesman	56
4.5. Analisis Kualitatif	58
4.5.1. Hubungan Antara Ketrampilan Kerja, Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja	58
4.5.2. Pengujian Hipotesis	59
BAB V PENUTUP	62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran-Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Skema Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Kristalika Santosa Jakarta	37



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Umur dan Status Kawin	44
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Pendidikan dan Masa Kerja	45
Tabel 4.3 Validitas Indikator Masing-masing Variabel	47
Tabel 4.4 Reliabilitas Indikator Masing - masing Variabel	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Keterampilan	52
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Motivasi	54
Tabel 4.7 Produktivitas Kerja Salesman PT. Kristalika Sentosa Tahun 1997	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Lampiran 3 : Uji Validitas Indikator

Lampiran 4 : Perhitungan Reliabilitas Instrumen Indi-
tor

Lampiran 5 : Listing Data

Lampiran 6 : Korelasi Matrik

Lampiran 7 : Data Produktivitas Kerja Salesman

