

Em.
658.314
Mat
h
99

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA BAGIAN PRODUKSI UD. ORIANINDO
SEMARANG**

S K R I P S I


Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



Oleh :

Nama : EVA NATALIA
NIM : 93.30.1692
NIRM : 93.6.111.02016.50200
Jurusan : Manajemen

 PERPUSTAKAAN	No. INV.	531/E/ci.
	Th. Angg.	1998/1999 Cat : COM99
	PARAP.	WAWAT TGL. 2-9-3-1999

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1999**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tuhan membuat segala sesuatu indah pada waktunya.

(Pengkotchah 3 : 11)

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.

(Filipi 4 : 6)



KUPERSEMBAHKAN UNTUK :

1. Tuhan Yesus Kristus Penolongku
2. Papa dan Mama tercinta.
3. Seseorang yang sangat kusayangi.

(Khrisologus Rika Yessi Wijaya).

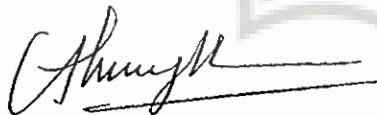
4. Rekan-rekanku serta almamaterku.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : EVA NATALIA
NIM : 93. 30. 1692
NIRM : 93. 6. 111. 02016. 50200
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN
DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PERSEPSI
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA BAGIAN PRODUKSI UD. ORIANINDO
SEMARANG.

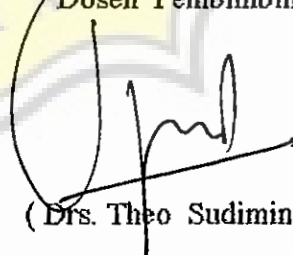
Semarang, Januari 1999

Dosen Pembimbing I



(Drs. Alex Emyll, MSP)

Dosen Pembimbing II



(Drs. Theo Sudimin, MS)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

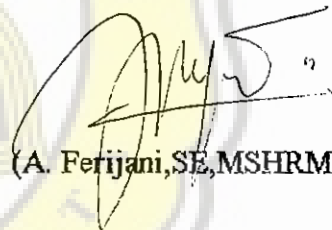
**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN
DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PERSEPSI
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA BAGIAN PRODUKSI UD. ORIANINDO DI
SEMARANG**

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan para majelis di Semarang pada tanggal
5 Maret 1999

Penguji I

Penguji II

Penguji III



(Dra. Retno Yustini, MSI) (Veronika Kusdiartini, SE, MSI) (A. Ferijani, SE, MSHRM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata Semarang



(Komala Anggarwati, SE, MM)

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan dan untuk mencapai tujuan perusahaan para pemimpin perusahaan menyadari benar arti pentingnya tenaga kerja. Perusahaan itu sendiri merupakan suatu sistem, dimana bagian yang satu dengan bagian yang lain berinteraksi menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan. Faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah faktor tenaga kerja karena di dalam suatu proses produksi pasti membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengatur, pengolah dan penggerak alat-alat produksi.

Manusia sebagai tenaga kerja tidak bisa disamakan dengan faktor produksi lain karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan yang mendorongnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai produktivitas kerja, maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Diantaranya faktor kepemimpinan, kesejahteraan dan motivasi kerja. Mengingat produktivitas kerja sangat penting maka perlu diupayakan kepemimpinan yang dapat memberikan semangat dan motivasi para karyawan untuk bekerja. Kepemimpinan disini dilihat dari gaya seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan, yang meliputi ketangkasan dalam berkomunikasi, keinginan untuk bertanggung jawab. Selain itu dalam menjalankan perusahaan, pimpinan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kesejahteraan karyawan disini dilihat melalui upah yang diberikan oleh perusahaan, keamanan dan keselamatan kerja. Dengan kesejahteraan yang benar-benar diperhatikan maka akan memberikan semangat kepada karyawan sehingga dapat menghasilkan kerja yang lebih produktif. Untuk meningkatkan semangat kerja diperlukan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja juga menjadi masalah yang menarik dan penting untuk dimiliki karena terbukti besar sekali peranannya baik untuk individu, perusahaan maupun masyarakat. Motivasi kerja disini dilihat melalui Penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja, dan hubungan antar perorangan. Apabila pimpinan perusahaan mau memenuhi faktor-faktor tersebut yaitu memperhatikan faktor kepemimpinan dalam perusahaan, kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Dengan adanya perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, akan membuat karyawan merasa senang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian diharapkan akan meningkatkan prestasi kerjanya dan perusahaan dapat berkembang dan maju.

Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Persepsi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja”. Dengan alasan bahwa seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan akan mempunyai perasaan keterikatan dan juga perasaan saling memiliki. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka akan muncul hubungan timbal balik yang seimbang antara perusahaan dengan pekerja. Di satu sisi pekerja dapat memenuhi kebutuhannya dan di sisi lain perusahaan akan dapat menggerakkan roda produksi sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam penelitian ini perumusan masalahnya adalah : 1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja ?, 2. Apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan produktivitas kerja ?, 3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ?.

Penelitian ini dilakukan di UD. Orianindo Semarang yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang furnitre. Perusahaan ini berlokasi di jalan Mangkang km. 15. Pengambilan obyek penelitian didasarkan pada pertimbangan adanya masalah yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, yaitu yang berkaitan dengan kepemimpinan, kesejahteraan dan motivasi kerja.

Populasi yang diteliti adalah karyawan bagian produksi pada UD. Orianindo yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara acak atau dengan teknik random sampling, berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka sampel yang akan diambil sebesar 60 orang karyawan bagian produksi pada UD. Orianindo Semarang.

Jenis data yang diperlukan guna analisis lebih lanjut dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 60 responden yaitu karyawan bagian produksi pada UD. Orianindo. Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur buku-buku, maupun dari data yang dikeluarkan oleh perusahaan misalnya sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan.

Uji coba penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan uji coba validitas dan reliabilitas. Sebelum melangkah ke uji coba penelitian maka diperlukan skala pengukuran terlebih dahulu. Adapun yang dimaksud dengan skala pengukuran di sini adalah pemberian skore terhadap semua jawaban responden. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan skala ordinal yaitu memberikan nilai yang paling rendah sampai nilai yang paling tinggi. Pengukuran skala ini menggunakan sistem skoring yaitu pemberian nilai berupa angka pada setiap jawaban. Setelah itu melakukan uji coba penelitian dengan menggunakan validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah pengujian tingkat ketepatan menggunakan alat pengukur terhadap suatu gejala atau kejadian. Untuk menguji tingkat validitas menggunakan teknik analisis ‘product moment’, sedangkan yang dimaksud dengan reliabilitas yaitu angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Untuk mengolah data digunakan alat analisis korelasi 'rank spearman' yaitu untuk mengetahui besarnya hubungan kepemimpinan (X1), kesejahteraan (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Sedangkan untuk menguji hipotesis bahwa variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dan signifikan, maka menggunakan alat uji yaitu uji-t.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada taraf signifikan (α) = 5% kepemimpinan yang ada pada UD. Orianindo secara keseluruhan sudah dilaksanakan dengan cukup baik, adapun dengan kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja sudah dilaksanakan dengan baik. Demikian pula dengan produktivitas kerja karyawan sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Dari hasil analisa yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa faktor kepemimpinan, kesejahteraan dan motivasi kerja dapat terjadi pengaruh sehingga terjadi hubungan yang kuat. Dari hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa faktor kepemimpinan, kesejahteraan, dan motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja. Besarnya koefisien korelasi hubungan kepemimpinan dengan produktivitas kerja yaitu sebesar 0,975. Dan besarnya koefisien korelasi tersebut diuji dengan menggunakan uji-t dan terbukti signifikan yaitu $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$ (33,77 > 1,671) yang artinya ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja. Besarnya koefisien korelasi antara kesejahteraan dengan produktivitas kerja yaitu sebesar 0,935, dan diuji dengan menggunakan uji-t terbukti signifikan yaitu $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$ (20,94 > 1,671) yang berarti ada hubungan yang kuat antara kesejahteraan dengan produktivitas kerja karyawan. Dan koefisien korelasi yang terakhir adalah motivasi kerja dengan produktivitas kerja yaitu sebesar 0,958 dan diuji dengan uji-t terbukti signifikan yaitu $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$ (25,14 > 1,671) yang artinya ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. Orianindo Semarang.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya penyusunan skripsi ini, yang berjudul HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA UD. ORIANINDO SEMARANG.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana (S1) pada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Komala Inggarwati SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Bapak Drs. Alex Emyll, MSP, selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing serta memberi petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Theo Sudimin, MS, selaku dosen pembimbing II yang dengan kesabarannya membimbing serta memberi petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Agus Budiharto, MBA, selaku pimpinan UD. Orianindo atas kesediaannya memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan.

5. Bapak Marhendro Putra, selaku staff bagian produksi yang telah banyak membantu penulis dan memberikan sarana untuk dapat melakukan penelitian di perusahaan.
6. Bapak dan Ibu Staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata yang selama ini membekali ilmu kepada penulis.
7. Papa, Mama, Kakak juga adik-adikku tercinta yang telah memberikan dorongan dan semangat serta doa kepada penulis di dalam penyusunan skripsi ini.
8. Khrisologus Rika Yessi Wijaya tersayang, terima kasih atas supportnya, kesabarannya menemaniku juga doanya.
9. Teman-temanku Endra dan Vivi, Andi yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis menyadari sepenuhnya bahwa sumbangan pemikiran ini masih jauh dari sempurna. Namun demikian penulis harapkan skripsi ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Terima kasih

Semarang, Desember 1998

Penulis

EVA NATALIA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah Dan Pembatasan Masalah	10
1.2.1. Perumusan Masalah	10
1.2.2. Pembatasan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Kegunaan Penelitian	12

	1.5. Sistematika Penulisan	12
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	15
	2.1. Produktivitas Kerja	15
	2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja	15
	2.2. Kepemimpinan	17
	2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	17
	2.2.2. Sikap-sikap Kepemimpinan	18
	2.3. Kesejahteraan Karyawan	23
	2.3.1. Pengertian Kesejahteraan	23
	2.3.2. Bentuk-bentuk Program Kesejahteraan	25
	2.4. Motivasi Kerja	28
	2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja Dan Faktor-faktor Motivasi Kerja	28
	2.4.2. Teori Motivasi	29
	2.4.3. Jenis-jenis Motivasi	30
	2.5. Kerangka Pemikiran	33
	2.6. Hipotesis	34
	2.7. Definisi Operasional	35
BAB III	METODE PENELITIAN	38
	3.1. Objek Dan Lokasi Penelitian	38
	3.2. Populasi Dan Sampel	38
	3.3. Jenis Data	40

3.4. Skala Pengukuran	41
3.5. Pengujian Validitas Kuisisioner	41
3.6. Perhitungan Reliabilitas	42
3.7. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	43
3.8. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.2. Gambaran Umum Responden	56
4.2. Analisis Hasil Penelitian	61
4.2.1. Deskripsi Data	61
4.2.2. Analisis Data	68
4.3. Pengujian Hipotesis	72
BAB V PENUTUP	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran - Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1. Skema Struktur Organisasi Perusahaan	54



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Validitas Variabel Kepemimpinan	43
Tabel 3.2. Validitas Variabel Kesejahteraan	44
Tabel 3.3. Validitas Variabel Motivasi Kerja	45
Tabel 3.4. Validitas Variabel Produktivitas Kerja	46
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Status Perkawinan	59
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Dalam Keluarga	61
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan	64
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Kesejahteraan	65
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja	66
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan

Lampiran 2 : Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4 : Hasil Korelasi Rank Spearman

Lampiran 5 : Hasil uji - t

Lampiran 6 : Tabel r Product Moment

Tabel - t

Lampiran 7 : Hasil Survey Pendahuluan

