



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA  
PT. COLUMBINDO PERDANA SEMARANG**

**SKRIPSI**

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



No. INV.	1006/EM/C1
No. PEN.	
PARAP.	<i>Amf</i> TGL 29/08/02

Oleh :

Nama : Arthur T. Johanes S.  
NIM : 94.30.2125  
NIRM : 94.6.111.02016.50309  
Jurusan : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG**

**2002**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PENJUALAN PADA PT. COLUMBINDO PERDANA  
SEMARANG

NAMA : ARTHUR T. JOHANES

NIM : 94.30.2125

NIRM : 94.6.111.02016.50309

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN


Telah diuji dan dipertahankan di hadapan dewan penguji dalam sidang yang diselenggarakan pada :

Hari : Senin

Tanggal : 22 Juli 2002


Yang bertanda tangan di bawah ini

Dekan Fakultas Ekonomi



(Vincent Didiek WA, PhD)

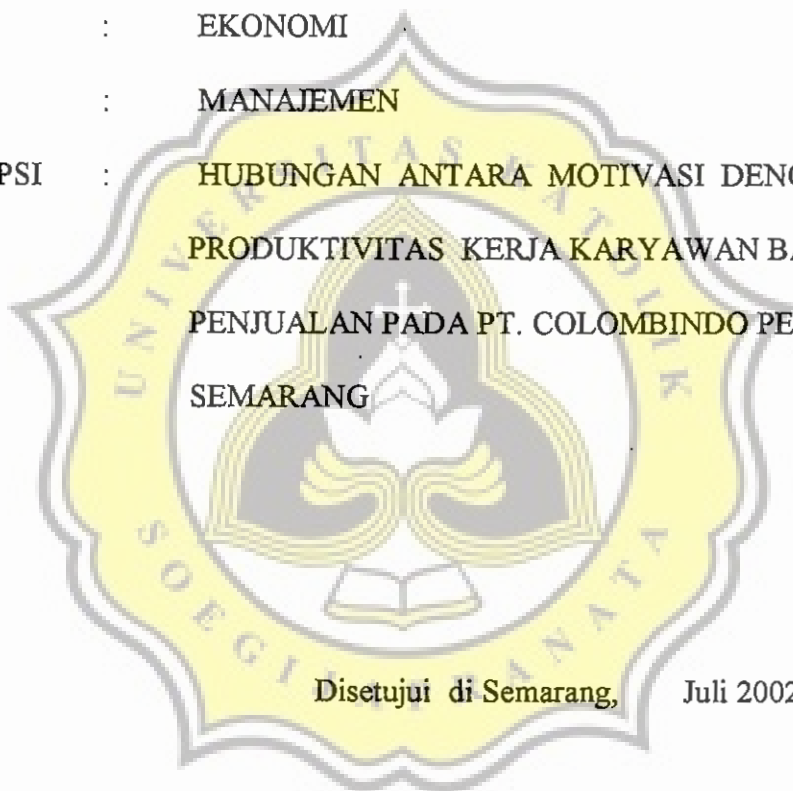
Koordinator Penguji



(Drs. R. Bowo Harcahyo, MBA)

## HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : ARTHUR T JOHANNES  
NIM : 94. 30. 2125  
NIRM : 94.6.111.02016.50309  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PENJUALAN PADA PT. COLOMBINDO PERDANA  
SEMARANG



Disetujui di Semarang,

Juli 2002

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

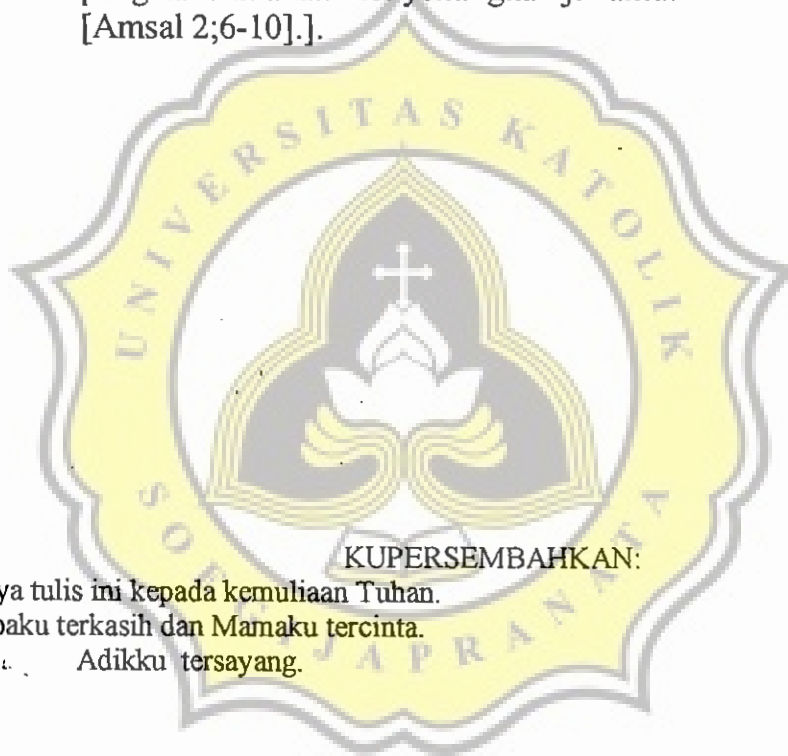
( Drs. ALEX EMYLL, MSP )

( RUDY ELYADI, SE, MM )

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Karena Tuhanlah yang memberikan hikmah, dari mulutnya datang pengetahuan dan kepandaian.
- Ia menyediakan pertolongan bagi orang yang jujur, menjadi perisai bagi orang yang tidak bercela lakunya.
- Sambil menjaga jalan keadilan dan memelihara jalan orang-orangnya yang setia.
- Maka engkau akan mengerti kebenaran, keadilan dan kejujuran bahkan setiap jalan yang baik
- Karena hikmat akan masuk kedalam hatimu dan pengetahuan akan menyenangkan jiwamu. [Amsal 2;6-10].].



- \*Karya tulis ini kepada kemuliaan Tuhan.
- \* Bapaku terkasih dan Mamaku tercinta.
- \* . . . Adikku tersayang.

## ASTRAKSI

Sumber daya manusia ( human resources ) merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam perusahaan di samping sumber daya – sumber daya yang lain. Sumber daya manusia ini yang sering disebut dengan tenaga kerja atau karyawan memiliki peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan. Tanpa keberadaan tenaga kerja atau karyawan maka sumber daya lain tidak akan dapat digunakan dalam rangka proses produksi. Apabila perusahaan tidak menghasilkan produktivitas, yang dilihat dari produktivitas para karyawannya maka perusahaan tidak akan memperoleh apa – apa, dan hal ini akan mengakibatkan kerugian perusahaan. Apabila hal seperti ini terjadi maka visi dan misi perusahaan tidak akan tercapai.

Oleh karena pentingnya fungsi tenaga kerja atau karyawan, di dalam satu proses produksi perusahaan maka perlu kiranya diperhatikan hal – hal yang berhubungan dan menyangkut motivasi kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk itu pula maka perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal hal yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan yang antara lain menyangkut pemenuhan kebutuhan karyawan, baik kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Setiap orang akan berupaya memenuhi kebutuhannya, salah satu caranya adalah dengan bekerja( produksi ). Dan pada dasarnya pula

bahwa setiap orang dapat dengan mudah dimotivasi yaitu dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi masalah adalah; seberapa besar hubungan antara variabel motivasi yang dilihat dari pemenuhan kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan (X5), dengan variabel produktivitas (Y). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori motivasi dari Abraham Maslow tentang hirarki kebutuhan, untuk melihat hubungan antara motivasi dan produktivitas pada karyawan bagian penjualan PT. Colombindo perdana Semarang. Selanjutnya hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi pihak manajemen perusahaan berkenaan dengan motivasi dan produktivitas karyawannya. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan yang berguna bagi pihak – pihak yang ingin melakukan penelitian tentang masalah yang sama.

Untuk memperkuat penelitian ini dikemukakan beberapa teori yang mendukung penelitian ini diantaranya teori motivasi dari Abraham Maslow, dan teori motivasi lain. Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses atau faktor yang mendorong setiap orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu.

Moekijat (1992 ; 10). Proses motivasi itu mencakup tiga hal yaitu

- pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan
- penentuan tujuan yang akan memberi kepuasan
- penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Sedangkan produktivitas adalah suatu usaha untuk memperbaiki kualitas atau mutu kerja serta memperbanyak kuantitas kerja.

Hipotesa dalam penelitian ini adalah: terdapat hubungan yang positif dan significant antara motivasi yang dilihat dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas kerja baik secara parsial maupun bersama sama.

Penelitian ini dilakukan di PT. Colombindo Perdana Semarang, perusahaan ini bergerak di bidang penjualan barang elektronik dan furniture baik secara tunai maupun kredit dan berlokasi di Jl. Tanjung nomor 4A, Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan PT. Colombindo Perdana Semarang, yang berjumlah 25 orang. Karena jumlah populasi yang sedikit maka digunakan teknik Sensus. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar angket kuisisioner ( daftar pertanyaan ), dan diukur dengan menggunakan skala Likert sehingga menghasilkan data ordinal.

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi; analisa kualitatif dan analisa kuantitatif dengan teknik korelasi Rank Spearman dan korelasi Kon kordansi, yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Hasil analisa tanggapan responden terhadap pertanyaan – pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antara Motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologis (X1), motivasi dengan produktivitas kerja (Y), diketahui besarnya  $t - \text{hitung} = 7,532$  dan  $t - \text{tabel} = 1,714$ , dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan significant antara variabel pemenuhan kebutuhan fisiologis (X1) dengan Produktivitas kerja (Y).
2. Hubungan antara Motivasi pemenuhan kebutuhan rasa aman (X2), motivasi dengan produktivitas kerja (Y), diketahui besarnya  $t - \text{hitung} = 6,173$  dan  $t - \text{tabel} = 1,714$ , dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan significant antara variabel pemenuhan kebutuhan rasa aman (X2) dengan Produktivitas kerja (Y).
3. Hubungan antara Motivasi pemenuhan kebutuhan sosial (X3), motivasi dengan produktivitas kerja (Y), diketahui besarnya  $t - \text{hitung} = 5,479$  dan  $t - \text{tabel} = 1,714$ , dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan significant antara variabel pemenuhan sosial (X3) dengan Produktivitas kerja (Y).
4. Hubungan antara Motivasi pemenuhan kebutuhan penghargaan (X4), motivasi dengan produktivitas kerja (Y), diketahui besarnya  $t - \text{hitung} = 6,227$  dan  $t - \text{tabel} = 1,714$ , dengan demikian terdapat hubungan



yang positif dan significant antara variabel pemenuhan kebutuhan penghargaan (X4) dengan Produktivitas kerja (Y).

5. Hubungan antara Motivasi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (X5), motivasi dengan produktivitas kerja (Y), diketahui besarnya  $t$ -hitung = 5,354 dan  $t$ -tabel 1,714, dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan significant antara variabel pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (X5) dengan Produktivitas kerja (Y).
6. Hubungan antara motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologis (X1) kebutuhan rasa aman (X2), motivasi pemenuhan kebutuhan sosial (X3), motivasi pemenuhan kebutuhan penghargaan (X4) dan motivasi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (X5) sebagai variabel bebas, dapat dinyatakan bahwa  $X^2$ -hitung >  $X^2$ -tabel (89,454 > 35,4) yang berarti significant dan dengan demikian hipotesis diterima. Berarti terdapat hubungan yang kuat dan significant antara variabel motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) dengan Produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini penulis mengajukan saran-saran yang dapat digunakan pihak manajemen perusahaan PT. Colombindo Perdana Semarang, sebagai berikut :

Pihak manajemen perusahaan perlu memperbaiki standard gaji yang berlaku sekarang karena sudah kurang layak dan tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan mendasar fisiologis karyawan ; perusahaan juga perlu menciptakan rasa aman dalam bekerja baik secara fisik maupun non fisik kepada karyawan,

## KATA PENGANTAR

Pertama sekali penulis mengucapkan Puji Syukur dan Terima kasih yang sebesar – besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah menuntun langkah penulis dalam menempuh studi di lembaga pendidikan , karena tanpa tuntunannya penulis tidak akan bisa melangkah hingga keakhir penulisan ini yang merupakan sebagai akhir pendidikan di Fakultas Ekonomi UNIKA Soegijapranata.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Didik Vincen Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Semarang.
2. Bapak Drs Alex Emill, MSP selaku pembimbing I, yang juga telah banyak meluangkan waktu serta pikiran dan nasehat sehingga penulisan kertas karya ini dapat berjalan dengan baik.
3. Bapak Rudi Elyadi selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu kepada penulis, serta pikiran dan nasehat sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik.
4. Bapak Gatot P. SH selaku kaur HRD PT. Colombindo Perdana Semarang

Dan seluruh karyawan bagian penjualan yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh penulis.

5. Mbak Ani yang telah banyak memberikan informasi.

6. Seluruh staf pengajar dan Fakultas di jajaran Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga dalam menempuh perkuliahan penulis merasa berjalan dengan baik.
7. Bapak / Mamaku terkasih dan adik adiku serta kakakku atas doa dan dukungan serta kasih sayangnya.
8. Adikku Rosta yang kukasihi, yang telah banyak membantu dan memberi dukungan dan doanya.

Dan seluruh pihak yang tidak disebut satu persatu.

Kiranya Skripsi ini dapat berguna bagi instansi, para pembaca dan juga bagi penulis, semoga dengan selesainya pendidikan di perguruan tinggi penulis dapat berguna di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Sebelum dan sesudahnya penulis mengucapkan banyak Terima kasih.

Semarang, Januari 2002

Penulis

Arthur Simanjuntak

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAKSI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Pembatasan Masalah .....	7
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1. Tujuan Penelitian .....	7
1.4.2. Kegunaan Penelitian .....	8
1.5. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II      TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Landasan Teori .....	10
2.1.1. Motivasi .....	10

2.1.2.	Hirarki Kebutuhan Maslow .....	12
2.1.3.	Produktivitas Kerja .....	16
2.2.	Kerangka Pikir .....	20
2.3.	Hipotesa .....	21
2.4.	Definisi Operasional .....	21
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1.	Obyek dan Lokasi Penelitian .....	24
3.2.	Populasi Penelitian .....	24
3.3.	Jenis Data .....	24
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.5.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	25
3.5.1.	Hasil Perhitungan Validitas .....	26
3.5.2.	Hasil Perhitungan Reliabilitas .....	28
3.6.	Teknik Analisis Data .....	29
3.6.1.	Skala Pengukur Data .....	29
3.6.2.	Analisa Statistik .....	30
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan .....	35
4.1.1.	Sistem Standar Penggajian .....	48
4.1.2.	Identitas Responden .....	49
4.1.3.	Umur Responden .....	49
4.1.4.	Pendidikan Responden .....	49
4.2.	Analisa Hasil Kualitatif .....	50

4.2.1. Tanggap Responden terhadap Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri .....	50
4.2.2. Hasil Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan .....	57
4.3. Analisa Kuantitatif .....	59
4.3.1. Analisa Secara Parsial .....	59
4.3.2. Analisa Secara Bersama-sama .....	60
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
5.1. Kesimpulan .....	65
5.2. Saran-saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

