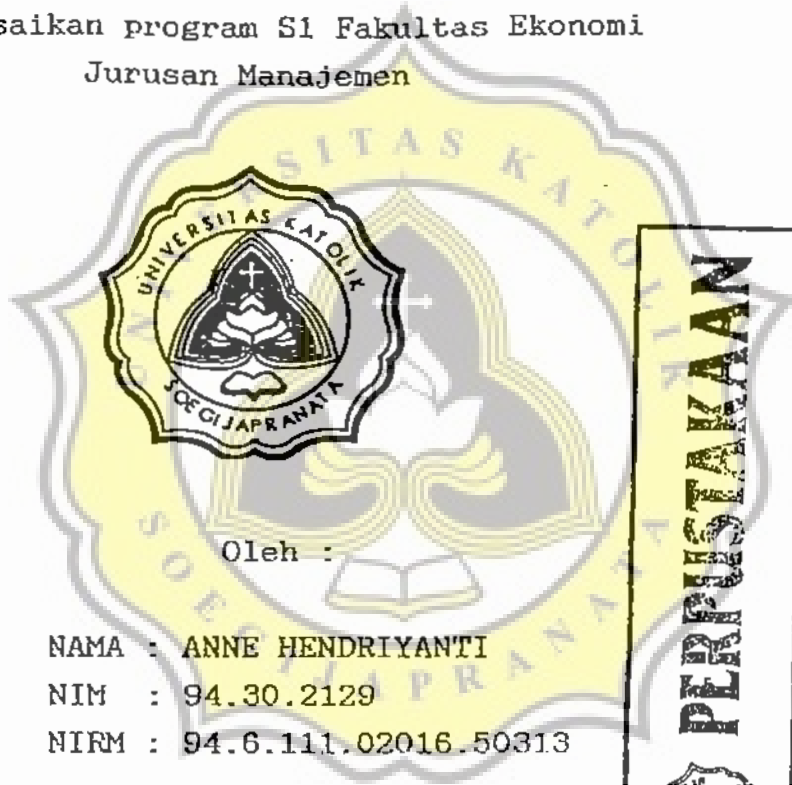


HUBUNGAN TINGKAT PENGHASILAN,
JAMINAN SOSIAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PADA
CV. PRIMA SELERA SEMARANG


SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi persyaratan untuk
menyelesaikan program Si Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh :

NAMA : ANNE HENDRIYANTI
NIM : 94.30.2129
NIRM : 94.6.111.02016.50313

 PERPUSTAKAAN	No. INV.	785 MEM 100	Cat :	TGL. 15/05/02.
	Th. Angg.			
	PARAP.		<i>Oh</i>	

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1999

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANNE HENDRIYANTI
NIM : 94.30.2129
NIRM : 94.6.111.02016.50313
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN TINGKAT PENGHASILAN, JAMINAN SOSIAL
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PADA CV. PRIMA SELERA SEMARANG



Disetujui di Semarang
Tanggal : 1999

Peambimbing Utama

(Dra. Lucia Hari Patworo, Msi)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI :

HUBUNGAN TINGKAT PENGHASILAN, JAMINAN SOSIAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA PADA CV. PRIMA SELERA SEMARANG.

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan para penguji pada:
Hari Sabtu, 11 Desember 1999.

Semarang,



Penguji Utama

(Drs. Daryono Rahardjo, MM)

Dekan Fakultas Ekonomi

(Komala Inggarwati, SE, MM)

ABSTRAKSI

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan usahanya. Karena memiliki peranan yang sangat penting itulah maka pengelolaan tenaga kerja dalam suatu perusahaan hendaknya dilakukan dengan sungguh - sungguh. Artinya tenaga kerja tidak hanya dituntut untuk bekerja secara optimal tetapi kesejahteraan hidup mereka juga harus diperhatikan. Hal ini hendaknya dilakukan oleh pihak perusahaan agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Sikap loyalitas dari para karyawan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Adapun faktor - faktor produktivitas kerja dari para karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Ketrampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi kerja
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan kerja
10. Hubungan antara pengusaha dan pekerja
11. Teknologi
12. Sarana produksi
13. Manajemen
14. Kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi

Faktor - faktor produktivitas tersebut yang seringkali menyebabkan produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuasi. Oleh sebab itu hendaknya pihak perusahaan mau memperhatikan faktor - faktor tersebut agar produktivitas kerja dari karyawan mereka dapat lebih tinggi.

Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, maka penulis akan memberikan batasan pada faktor - faktor yang akan diteliti yaitu upah insentif, jaminan sosial dan motivasi kerja. Sedangkan obyek penelitian yang diambil adalah seluruh karyawan bagian penjualan (salesman) yang bekerja di CV. PRIMA SELEERA yang berada di Semarang. Adapun produksi yang dihasilkan adalah minuman sari kelapa atau yang lebih dikenal dengan sebutan nata de coco. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1992. Sekarang ini minuman sari kelapa tersebut telah dipasarkan ke berbagai daerah di Jawa Tengah, Jawa Barat dan juga Jawa Timur seperti :

- | | | |
|--------------|-------------|------------|
| # Solo | # Purwodadi | # Surabaya |
| # Sragen | # Wates | |
| # Kudus | # Semarang | |
| # Jepara | # Pati | |
| # Tegal | # Weluri | |
| # Brebes | # Cirebon | |
| # Yogyakarta | # Kuningan | |

Teknik yang dipakai untuk pengambilan sampel adalah teknik sensus karena jumlah populasinya relatif kecil yaitu 26 orang karyawan. Data yang dipergunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Sedangkan data sekunder adalah data yang biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen. Yang menjadi data primer disini adalah kuesioner mengenai upah insentif, jaminan sosial dan motivasi kerja, sedangkan data sekundernya adalah daerah penjualan, sistem pengupahan insentif dan program jaminan sosial.

Untuk pengujian pra penelitian, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas ini berguna untuk mengetahui apakah semua butir instrumen tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian sedangkan pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai penelitian. Dari pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh hasil r hitung tiap - tiap itemnya $> r$ tabel. Hal ini berarti semua butir instrumen valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Dari pengujian reliabilitas diperoleh hasil bahwa nilai r hitung dari ketiga variabel bebas tersebut lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti kuesioner tersebut sangat reliabel atau dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai penelitian.

Alat analisa yang dipergunakan adalah korelasi rank Spearman. Alat analisa ini dipergunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel upah insentif, jaminan sosial dan motivasi kerja dengan variabel produktivitas tenaga kerja, sedangkan hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

a. Hubungan upah insentif dengan produktivitas tenaga kerja

Nilai koefisien korelasi dari variabel upah insentif adalah sebesar 0.6566. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara upah insentif dengan produktivitas tenaga kerja.

b. Hubungan jaminan sosial dengan produktivitas tenaga kerja

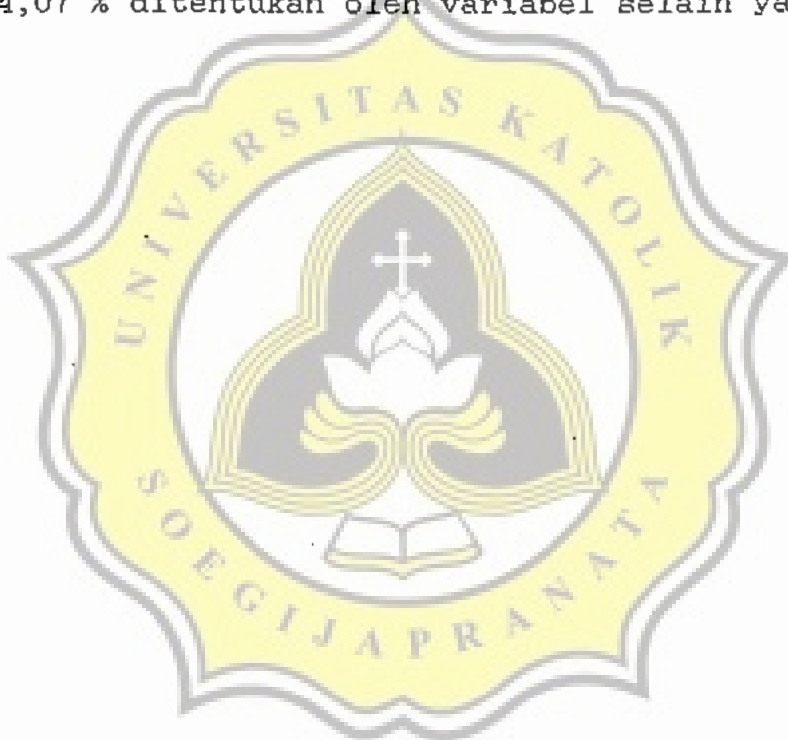
Nilai koefisien korelasi dari variabel jaminan sosial adalah sebesar 0.7944. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara jaminan sosial dengan produktivitas tenaga kerja.

c. Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas tenaga kerja

Nilai koefisien korelasi dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 0.6777. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas tenaga kerja.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel upah insentif, jaminan sosial dan motivasi kerja terhadap variabel produktivitas tenaga kerjanya dapat kita lihat pada hasil perhitungan koefisien determinasinya. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

- a. Perhitungan koefisien determinasi upah insentif
Nilai koefisien determinasi untuk variabel upah insentif adalah sebesar 0,43112 atau 43,11 %. Hal ini berarti 43,11 % dari variabel produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh upah insentif sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,89 % ditentukan oleh variabel selain yang diteliti.
- b. Perhitungan koefisien determinasi jaminan sosial
Nilai koefisien determinasi untuk variabel jaminan sosial adalah sebesar 0,63107 atau 63,11 %. Hal ini berarti 63,11 % dari variabel produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh jaminan sosial sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,89 % ditentukan oleh variabel selain yang diteliti.
- c. Perhitungan koefisien determinasi motivasi kerja
Nilai koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,45928 atau 45,93 % . Hal ini berarti 45,93 % dari variabel produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 54,07 % ditentukan oleh variabel selain yang diteliti.



MOTTO

" Berbahagialah orang yang mendapat hikmat, orang yang memperoleh kepandaian, karena keuntungannya melebihi keuntungan perak dan hasilnya melebihi emas ".

Amsal 3 : 13 - 14

" Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri ".

Amsal 3 : 5

" Tuhan adalah kekuatanku dan perisaiku, kepadaNya hatiku percaya".

Mazmur 28 : 7

" Haleluya ! Bersyukurlah kepada Tuhan, sebab Ia baik ! Bahwasannya untuk selama - lamanya kasih setia Nya ".

Mazmur 106 : 1

" Takut akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan ".

Amsal 1 : 7

KATA PENGANTAR

Berkat karunia Tuhan Yang Maha Pengasih, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.

Penulis menyadari keterbatasan pengalaman dan pengetahuan, tetapi berkat bantuan dari berbagai pihak berupa bimbingan dan saran - saran yang berguna, oleh karena itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar - besarnya pada :

1. Ibu Komala Inggawati, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan penanggung jawab dalam proses penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dra Lucia Hari Patworo, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan saran - saran sehingga terselesainya skripsi ini.
3. Bapak Rudy Elyadi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan saran - saran sehingga terselesainya skripsi ini.
4. Ibu Riza Purwani, selaku pemilik CV. PRIMA SELERA yang telah memberi ijin penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan informasi - informasi yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kedua orang tua serta kakakku tercinta yang telah mem-

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAKSI	iv
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Upah	7
2.1.1 Pengertian Upah Insentif	7
2.1.2 Pengertian Jaminan Sosial	9
2.1.3 Pengertian Motivasi	11
2.1.4 Pengertian Produktivitas	16
2.2. Kerangka Pikir	20
2.3. Hipotesa	22
2.4. Definisi Operasional	22

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian	25
3.2. Penelitian Sensus	25
3.3. Jenis Data Penelitian	25
3.3.1 Data Primer	25
3.3.2 Data Sekunder	26
3.4. Metode Pengumpulan Data	26
3.5. Skala Pengukuran Data	27
3.6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	26
3.6.1 Pengujian Validitas	27
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	30
3.7. Analisis Data	31
3.7.1 Analisis Secara Kualitatif	31
3.7.2 Analisis Secara Kuantitatif	32
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	36
4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	36
4.1.2 Struktur Organisasi	36
4.1.3 Wilayah Penjualan	39
4.1.4 Sistem Pengupahan Insentif	40
4.1.5 Program Jaminan Sosial	40
4.2. Gambaran Umum Responden	40
4.3. Analisa Secara Kualitatif	44
4.4. Analisa Korelasi Rank Spearman	52
4.5. Pengujian Hipotesis 1, 2 dan 3	53
4.6. Koefisien Determinasi	54

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	58



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1 : Produktivitas Karyawan Bagian Penjualan Tahun 1998 - 1999	3
Tabel 2 : Hasil Pengujian Validitas	29
Tabel 3 : Hasil Pengujian Reliabilitas	31
Tabel 4 : Masa Kerja Responden berdasarkan Umur Responden .	41
Tabel 5 : Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	42
Tabel 6 : Jumlah Responden berdasarkan Jumlah Tanggung Jawab Responden	43
Tabel 7 : Jumlah Responden dan Skor Tanggapan Terhadap Pernyataan Tentang Upah Insentif	46
Tabel 8 : Jumlah Responden dan Skor Tanggapan Terhadap Pernyataan Tentang Jaminan Sosial	48
Tabel 9 : Jumlah Responden dan Skor Tanggapan Terhadap Pernyataan Tentang Motivasi Kerja	50