

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PERUSAHAAN MEUBEL TRI
TUNGGAL PALANG TUBAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

SUHARDI

98.22.0071

**UNIVERSITAS MERDEKA MALANG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
2006**

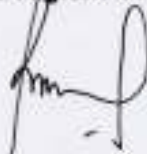
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SUHARDI
Nomor Pokok : 98.22.0071
Universitas : Merdeka Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PERUSAHAAN MEUBEL TRI TUNGGAL PALANG
TUBAN"

Malang, Maret 2006

DISETUJUI DAN DITERIMA

Ketua Program Studi



(Dra. Erna Setijani, MM)

Pembimbing



(Drs. Uddin Ismail, MM)

Dekan Fakultas Ekonomi



(Drs. Maxion SUMTAKY, M.Si)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN MEUBEL TRI
TUNGGAL PALANG TUBAN**

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

SUHARDI

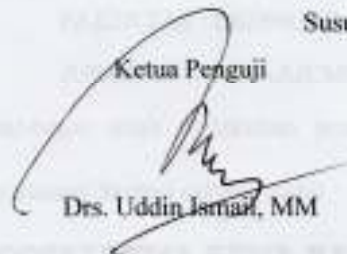
98.22.0071

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji

Pada Tanggal 02 Maret 2006


Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji



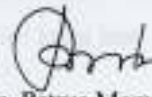
Drs. Uddin Ismail, MM

Sekretaris Penguji



Dra. Hj. Kurnia Isnu W, MM

Anggota Penguji



Drs. Petrus Megu

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Malang, 02 Maret 2006

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Merdeka Malang



Drs. MAXISN SUMTAKY, M.Si



TRI TUNGGAL

Perusahaan Meubel dan Pengrajin Rotan
Jl. Raya Gresik No. 73 ☎ (0356) 326409
Desa Palang Kec. Palang
TUBAN

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami pimpinan perusahaan Meubel Tri tunggal Palang Tuban menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

NAMA : SUHARDI

NIRM : 98.22.0071

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

Benar-benar telah melakukan penelitian di perusahaan kami dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul : **"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN MEUBEL TRI TUNGGAL PALANG TUBAN"**.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar- benarnya dan digunakan sebagaimana mestinya.

Tuban, 30 April 2005

Pimpinan Perusahaan
Meubel Tri Tunggal



(H. Djali)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : SUHARDI

Tempat / Tanggal lahir : Lamongan / 04 Juni 1978

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat Asal : Ds Sidomukti RT. 03 / 02 Brondong Lamongan

Alamat Di Malang : Jl Danur Wenda II / 6E2 Sawojajar II Malang
Hp 08121635664

Nama Orang Tua (ayah) : H. Salamun
(ibu) : Hj. Sumiyah

Riwayat Pendidikan : 1. SDN Sidomukti Brondong – Lamongan lulus
Tahun 1992
2. SMPN Brondong – Lamongan Lulus tahun
1995
3. SMAN 3 Tuban Lulus tahun 1998
4. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas
Merdeka Malang Fakultas Ekonomi
Manajemen Tahun 1998

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN MEUBEL TRI TUNGGAL PALANG TUBAN.**

Skripsi ini merupakan tugas akhir dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1).

Dan tak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada yang terhormat :

1. Drs. MAXION SUMTAKY,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.
2. Dra. Erna Setijani, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.
3. Drs. Uddin Ismail, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu untuk membimbing selama penyusunan skripsi ini.
4. Semua Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.
5. Bapak H.Djali, selaku Pimpinan perusahaan kayu Tri Tunggal yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian.
6. Kedua Orang Tuaku H. Salamun dan Hj. Sumiyah yang selalu mendoakan, dan kasih sayangnya pada putra sulungnya serta

memberi dorongan baik moril maupun spiritual yang tidak akan saya lupakan selamanya

7. Adik – adikku : Armi, Hasanudin, Khotib Alm dan iparku Sik Tho yang selalu memberikan dorongan supaya kakaknya cepat lulus.
8. Seorang wanita “Tri Handayani” yang selalu memberi ocehan dan ceramah serta memberikan kasih sayangnya yang tiada tara. Thank’s.
9. Teman – temanku “Eeng, Made, Tante Made, Mak Eva, Agung”, yang selalu menjadi sahabatku untuk selamanya
10. Dan tak lupa kuda besiku “ KAZE R” yang selalu setia menemaniku kemana pun aku pergi

Semoga Tuhan melimpahkan rahmatNya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca guna menambah pengetahuan dan pengalaman.

Malang, 02 Maret 2006

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kegunaan Penelitian	3
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Personalia	5
1. Pengertian Manajemen Personalia	5
B. Tinjauan Tentang <i>Motivasi</i>	6
1. Pengertian <i>Motivasi</i>	6
2. Teori Motivasi	8
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	14
4. Teknik Motivasi	14
C. Tinjauan Tentang Produktivitas	16
D. Usaha Memotivasi Dengan Insentif	22
E. Hubungan Motivasi Yang Efektif Terhadap Produktivitas Kerja	24
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Dan Definisi Operasional Variabel	26

B. Definisi Operasional Variabel.....	27
C. Ruang Lingkup Penelitian	27
D. Lokasi Penelitian.....	28
E. Sumber Data.....	28
F. Teknik Pengumpulan Data.....	28
G. Teknik Analisis Data	29

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	32
1. Sejarah Perusahaan.....	32
2. Lokasi Perusahaan.....	32
3. Bentuk Badan Hukum.....	35
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	35
5. Organisasi dan Personalia Perusahaan	39
6. Hubungan Industrial Pancasila	43
7. Produksi dan Hasil Produksi.....	44
8. Pemasaran Produk.....	49
9. Keuangan Perusahaan.....	52
10. Tujuan Perusahaan	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian	55
1. Analisis Korelasi	57
2. Analisis Kualitatif	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

1	: Keadaan Tenaga Kerja Perusahaan “Meubel Tri Tunggal Palang Tuban”.	
	Tahun 2004.....	39
2	: Tingkat Pendidikan Karyawan Perusahaan “Meubel Tri Tunggal Palang Tuban”.	
	Tahun 2004.....	40
3	: Jadwal dan Jam Kerja Perusahaan “Meubel Tri Tunggal Palang Tuban”.	
	Tahun 2005.....	40
4	: Jumlah Karyawan Bagian Produksi Dan Total Hari Kerja Perusahaan “Meubel Tri Tunggal Palang Tuban”.	
	Tahun 2000 - 2004.....	41
5	: Pemberian Insentif Untuk Karyawan Bag Produksi Perusahaan “Meubel Tri Tunggal Palang Tuban”.	
	Tahun 2000 - 2004.....	42
6	: Tingkat Insentif Tenaga Kerja Perusahaan “Meubel Tri Tunggal Palang Tuban”.	
	Tahun 2000 - 2004.....	42
7	: Bahan Pembantu Perusahaan “Meubel Tri Tunggal Palang Tuban”.	
	Tahun 2000 - 2004.....	44

8 : Peralatan Dan Mesin Perusahaan “Meubel Tri Tunggal Palang Tuban”.	
Tahun 2000 - 2004.....	45
9 : Harga Jual Produk Perusahaan “Meubel Tri Tunggal Palang Tuban”.	
Tahun 2000 - 2004.....	50
10 : Data insentif Tahun 2000-2004.....	55
11 : Tingkar Produktivitas, realisasi produksi dan total hari kerja Pertahun.....	56
12 :Perhitungan Korelasi Antara Upah Insentif Dengan Produktifitas Kerja.Tahun 2000 – 2004.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar

- 1 : Struktur Organisasi Perusahaan “Meubel Tri Trunggal Palang Tuban”
Tahun 2004 36
- 2 : Proses Produksi Perusahaan “Meubel Tri Trunggal Palang
Tuban” 46
- 3 : Kurva Analisis Test.....60

ABSTRAK

Judul : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN MEUBEL TRI TUNGGAL PALANG TUBAN

Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan apa yang direncanakan, maka hendaknya faktor tenaga kerja itu lebih diperhatikan dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan maka pemimpin perusahaan harus memperhatikan tenaga kerja manusia yang dipergunakan dalam proses produksi, dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Mengingat pentingnya suatu peranan motivasi dalam hal meningkatkan produktivitas kerja, pimpinan perusahaan harus secara bersungguh-sungguh memperhatikan motivasi yang efektif apa yang sesuai dalam pencapaian tujuan perusahaan dan jelaslah bahwa faktor yang mendorong orang untuk bekerja adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan, untuk itu pimpinan perusahaan harus mampu mengubah kebutuhan tersebut untuk menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan tidak pernah lepas dari suatu masalah sekecil apapun dalam pencapaian tujuannya, walaupun masalah yang dihadapi oleh perusahaan yang satu berbeda dengan yang lain.

Perusahaan meubel "Tri tunggal" Tuban dalam menjalankan aktivitasnya menghadapi suatu masalah yaitu "Produktivitas kerja karyawan yang menurun". Sebagai langkah pemecahan masalah, penulis kemukakan beberapa alternatif yang penulis usulkan pada perusahaan adalah "melaksanakan program motivasi bagi karyawan secara terencana.

Untuk menguji langkah pemecahan masalah yang ada maka analisis yang digunakan adalah analisis korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi, maka dapat dilihat koefisien korelasi adalah sebesar 0,98 yang berarti bahwa adanya hubungan yang erat antara jumlah insentif dengan produktivitas kerja. Dengan analisis uji "t" maka di dapat t -hitung > t -tabel. Maka jumlah insentif dan produktivitas terdapat hubungan yang signifikan, untuk mendukung antara jumlah insentif dengan produktivitas saling mempengaruhi maka digunakan analisa regresi yang berarti apabila jumlah insentif meningkat satu kali maka produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 0,0000474 atau 0,0047%.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan hendaknya lebih meningkatkan rasa harga diri dari karyawan maka perusahaan harus dapat melakukan pemberian penghargaan terhadap mereka, sehingga terdorong untuk berprestasi. Perlu adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan agar terjadi keterbukaan dan komunikasi yang baik, serta menghindari kesalahpahaman. Perlu adanya antisipasi karyawan dari pihak manajemen dalam usaha mendukung peningkatan produktivitas kerja dan pihak perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan yang ada di perusahaan dan kesejahteraan karyawan agar karyawan lebih kerasan dan bersemangat bekerja.