

ABSTRAK

PENGARUH FAKTOR MOTIVATOR TERHADAP RODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Madu Baru Yogyakarta

**Cyprianus Fajar Priyambodo
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2002**

Penelitian ini merupakan suatu studi kasus pada PT. Madu Baru Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni - Juli 2001. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui apakah faktor motivator secara parsial dan keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; 2) Untuk mengetahui faktor motivator mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat berupa kuesioner yang dilengkapi dengan teknik wawancara.

Dengan menggunakan program mikrostat melalui analisis regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,9927 + 0,3370 X_1 + 0,5411 X_2 + 0,2196 X_3 - 0,1620 X_4 - 0,6394 X_5$$

Persamaan ini mengandung arti bahwa faktor pekerjaan itu sendiri, faktor prestasi, dan faktor penghargaan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan faktor tanggung jawab serta faktor pengembangan dan kemajuan mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penghitungan didapat F hitung sebesar 6,691. F hitung ini lebih besar dibandingkan dengan F tabel yang besarnya 2,62. Hal ini berarti secara bersama faktor motivator berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan dari uji t didapat t hitung masing-masing faktor lebih besar dari t tabel. Hal ini berarti faktor pekerjaan itu sendiri, faktor prestasi, faktor penghargaan, faktor tanggung jawab, serta faktor pengembangan dan kemajuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari uji determinasi dapat diketahui faktor motivator secara bersama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 76,31% sedangkan 23,69% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sedangkan dari analisis determinasi parsial dapat diurutkan besarnya hubungan masing-masing faktor terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun urutan tingkat hubungan tersebut adalah sebagai berikut: faktor pengembangan dan kemajuan (43,05%), faktor prestasi (35,11), faktor pekerjaan itu sendiri (24,84%), faktor tanggung jawab (19,05%), dan faktor penghargaan (15,78%).

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATOR FACTOR ON THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYERS

**A Case Study at PT. Madu Baru
Yogyakarta**

**Cyprianus Fajar Priyambodo
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2002**

This was a case study at PT. Madu Baru Yogyakarta that was conducted on June – July 2001. The aims of the research were: 1) to know whether motivator factor either partially or entirely had a significant effect on the productivity of employers; 2) to know which motivator had the most dominant effect on the productivity of employers.

In order to gather the data needed in the research, the writer used questionnaires and interview method. By using the microstat program with multiple regression analysis, the research found the formula below:

$$Y = 14.9927 + 0.3370 X_1 + 0.5411 X_2 + 0.2196 X_3 - 0.1620 X_4 - 0.6394 X_5$$

The formula meant that the work, the achievement, and the appreciation factors had positive effects on productivity of employers, while the responsibility, the development and the advancement had negative effects.

Based on the calculation, F got 6.691. It is bigger than F table that showed 2.62. It meant that motivator factor had a significant effect on the work productivity of employers.

Based on the t-test, it was discovered that “t-count” of each factor was bigger than t-table. It meant that the work, the achievement, the appreciation, the development and the advancement had significant effects on the productivity of employers.

The motivator factor as a whole also had positive effects on the productivity of employers as indicated on determination test as much as 76.31%, while the rest 23.69% was explained by the other variables which were excluded from this research.

The effectiveness of each motivator on the productivity of the employers could be graded by using the partial determination analysis, which was described as follows: the development and advancement (43.05%), the achievement (35.11%), the work (24.84%), the responsibility (19.05%), and the appreciation (15.78%).