

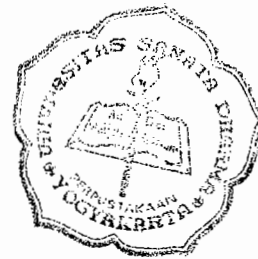
**PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DALAM KURUN WAKTU**

TAHUN 2001/2002

**Studi Kasus Pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya
Jl. Teratai I No.19, Mangkubumen, Solo, Jawa Tengah**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi**



Oleh:

DELLY WARDIGDO

NIM : 952114132

NIRM : 950051121303120116

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2004**

**PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DALAM KURUN WAKTU**

TAHUN 2001/2002

**Studi Kasus Pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya
Jl. Teratai I No.19, Mangkubumen, Solo, Jawa Tengah**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi**



Oleh:

DELLY WARDIGDO

NIM : 952114132

NIRM : 950051121303120116

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2004**

**PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DALAM KURUN WAKTU
TAHUN 2001/2002**

Studi Kasus Pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya
Jl. Teratai I No.19, Mangkubumen, Solo, Jawa Tengah

Oleh:

DELLY WARDIGDO

NIM : 952114132

NIRM : 950051121303120116

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Drs. FA. Joko Siswanto, MM.Akt.

Tanggal4-3-04.....

Pembimbing II



Dra. YFG. Agustinawansari., MM.Ak.

Tanggal12-1-04.....

**PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DALAM KURUN WAKTU
TAHUN 2001/2002**

Studi Kasus Pada Perusahaan Batik Kembang Wijaya
Jl. Teratai I No.19, Mangkubumen, Solo, Jawa Tengah

SKRIPSI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

DELLY WARDIGDO

NIM : 952114132

NIRM : 950051121303120116

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 26 April 2004
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Firma Sulistiyowati, SE., M.Si 
Sekretaris	: Lisia Apriani, SE., M.Si., Akt. 
Anggota	: Drs. FA. Joko Siswanto, M.M., Akt. 
Anggota	: Dra. YFG. Agustinawansari., M.M., Akt. 
Anggota	: Drs. YP. Supardiyono, M.Si., Akt. 

Yogyakarta, 30 April 2004
Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta



Dekan,


Drs. Hg. Suseno TW, MS.

MOTTO :

“Ora ET Labora”

“Ajineng diri sakha lathi, ajining raga sakha busana”

“Tansah éling lan waspadha, kahanan Ndonyo tansah owah ginsir”

“Kesombongan awal dari kehancuran”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan kepada :

- 1. Eyang Kakung dan Alm. Eyang Putri*
- 2. Kedua Orang Tuaku*
- 3. Pak Dhe dan Bu Dhe*
- 4. Saudara-saudaraku dan teman temanku*

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 3 Maret 2004

Penulis

Delly Wardigdo

ABSTRAK

PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM KURUN WAKTU TAHUN 2001 / 2002

Studi Kasus pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya
Jl. Teratai I No. 19 Mangkubumen, Solo, Jawa Tengah

DELLY WARDIGDO
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan dalam kurun waktu tahun 2001 sampai dengan 2002. Di dalam penelitian ini penulis mengambil data dari perusahaan dalam kurun waktu tahun 2001 sampai dengan tahun 2002 pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya yang berlokasi di Jl. Teratai 1 No. 19 Mangkubumen, Solo, Jawa Tengah. Populasi karyawan pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya sebanyak 60 karyawan, pada penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 50 karyawan dengan metode random sampling yaitu mengambil sampel dari populasi yang ada dengan acak yang dapat mewakili seluruh populasi.

Jenis penelitian ini adalah studi kasus pada karyawan Perusahaan Batik Kembar Wijaya tersebut. Teknik yang dipergunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi, kuesioner, studi pustaka.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian adalah korelasi regresi produk moment. Teknik korelasi regresi produk moment dipergunakan karena untuk mengetahui hubungan dua variabel. Variabel ini adalah upah dan motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya. Pada analisis penelitian ini variabel upah merupakan variabel X dan variabel motivasi karyawan merupakan variabel Y.

Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara upah dan motivasi kerja, ini dapat ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 6,9903841 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,68.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WAGE TO LABOURER'S WORK MOTIVATION IN 2001 / 2002

A Case Study at "Batik Kembar Wijaya" Company,
Jl. Teratai I No. 19 Mangkubumen, Solo,
Central – Java

DELLY WARDIGDO
SANATA DHARMA UNIVERSITY
YOGYAKARTA

The purpose of this research was to know the influence of wages to laborer's work motivation in 2001 – 2002, at "Batik Kembar Wijaya" Company located on Teratai I street 19, Mangkubumen, Solo, Central Java. The number of population at Batik Kembar Wijaya company was 60 workers, in this research the writer took 50 workers as samples with random sampling. The random sampling method was a method to get the sample randomly representing the population. The Data were gathered using interview, observation, questionnaire, and documentation.

The data analysis used in this research was correlation analysis using product moment. The correlation with analysis product moment was used to know the relationship between two variable. The variable were wage and work motivation in Batik Kembar Wijaya Company. In this research, wage as X variable and work motivation as Y variable.

Based on the data analysis, it could be concluded that there was a strong relationship between wage and work motivation. This can be seen from the value of calculated t (t_{hitung}) as big as 6,9903841, meaning that the value of t_{hitung} was bigger than the value of t_{table} as 1,68 .

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Kurun Waktu Tahun 2001/2002” pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya yang beralamat di Jl. Teratai I No.19, Mangkubumen, Solo, Jawa Tengah.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi, Jurusan Akuntansi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Dalam rangka penulisan serta penyelesaiannya, penulis telah mendapatkan dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Romo Dr. Paulus Soeparno, S.J., M.S.T., Selaku Rektor Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Hg. Suseno TW, MS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
3. Bapak Drs.YP. Supardiyono, M.Si., Akt., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
4. Ibu FR. Reni Retno Angraini, SE., M.Si., Ak. selaku Ketua Jurusan, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
5. Ibu Lilis Setiawati, SE.,M.Si.,Ak. selaku Sekretaris Jurusan, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

6. Bapak Drs. FA. Joko Siswanto, MM., Akt., selaku Dosen Pembimbing I.
7. Ibu Dra. YFG. Agustinawansari, MM., Ak., selaku Dosen Pembimbing II.
8. Ibu Dra. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc, Bapak Drs. C. Teguh Dalyono, MS. dan Ibu M. Trisnawati Rahayu, SE.,M.Si., Akt. yang banyak memberikan dorongan baik saran ataupun nasehat.
9. Bapak Ebit Suteja, SE, selaku Pimpinan dan Pemilik Perusahaan Batik Kembar Wijaya.
10. Karyawan dan karyawan Perusaahaan Batik Kembar Wijaya Solo.
11. Bapak Moeljono Sigit, SH dan Ibu Dra. Sri Wardhani selaku orang tua asuh saya selama menuntut ilmu di Yogyakarta.
12. Bapak Samodro Widhi Wijayanto, Bapak Gunung Unggul Santoso, SE dan Ibu Agnitya Nursriani, yang turut membantu dalam penyelesaian kuliah saya baik secara moril ataupun materil.
13. Temanku Aji Gendut, Wisnu Genthong, Wisnu Satriyo, Mas Panjang, Hari Manuk, Patut, Pak Man pecel lele, mas Nunuk Coto Makasar, seluruh penghuni Kuil Dairin Temple dan seluruh penghuni Yu Yu Kang Kang, terimakasih atas kebersamaannya dan dorongannya.
14. Teman-temanku dan berbagai pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Yogyakarta, Oktober 2003

Dely Wardigdo



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	2
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	3
F. Sistematika Penulisan	4
BAB II. LANDASAN TEORI	6
A. Teori Upah	6
B. Pengertian Upah	7
C. Motivasi	8
D. Produktivitas	16

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian	20
B. Subjek dan Objek Penelitian	20
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
D. Variabel, Definisi dan Pengukuran	21
E. Data Yang Dicari	23
F. Teknik Pengumpulan Data	23
G. Teknik Analisis Data	24
H. Hipotesis	26
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	28
A. Sejarah Singkat Perusahaan	28
B. Lokasi Perusahaan	29
C. Struktur Organisasi	30
D. Personalia Perusahaan	31
E. Proses Produksi	32
F. Pemasaran	34
BAB V. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	36
A. Deskripsi Data	36
B. Pengujian Hipotesis	37
C. Pembahasan	41
BAB VI. PENUTUP	43
A. Kesimpulan	43
B. Keterbatasan Masalah.....	43
C. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Hirarki Kebutuhan Manusia	11
Gambar 2. Uji Hipotesa	27
Gambar 3. Struktur Organisasi	30
Gambar 4. Proses Produksi	33
Gambar 5. Hasil T-hitung	40

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Distribusi Upah Karyawan Produksi	36
Tabel 2. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan	37
Tabel 3. Distribusi Upah dan Produktivitas Karyawan	38

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam hidupnya mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan jasmani atau kebutuhan rohani. Dimana kebutuhan-kebutuhan itu mempunyai urutan yang saling berkaitan. Urutan kebutuhan manusia itu ialah sebagai berikut (M. Manullang, 1981:149):

1. Kebutuhan yang paling dasar bagi manusia yaitu meliputi pangan, sandang, dan papan.
2. Kebutuhan akan rasa aman yang meliputi kebutuhan akan rasa keamanan jiwa dan harta.
3. Kebutuhan sosial yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
4. Kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik orang lain terhadap kita.
5. Kebutuhan akan kepuasan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaannya.

Dengan adanya kebutuhan tersebut, manusia harus berusaha atau bekerja agar memperoleh imbalan berupa gaji atau upah karena dengan uang yang diterima dari gaji atau upah tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan ekonominya.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dan juga merupakan harta yang tak ternilai harganya bagi perusahaan karena tidak adanya unsur manusia akan meniadakan eksistensi dari suatu organisasi atau perusahaan. Disamping unsur manusia dalam meningkatkan produktivitas perusahaan harus mengadakan unsur-unsur yang lain seperti *methods*, *material*,

machine, money dan market. Karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan harus mempunyai motivasi (dorongan) sehingga dapat mencapai hasil yang telah ditentukan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian upah atau gaji. Hal ini karena uang yang diterima dari upah atau gaji, bonus atau tunjangan dapat digunakan untuk mengubah perilaku karyawan dengan kuat dan cepat sehingga dapat dikatakan bahwa uang yang diterima dari upah tersebut merupakan penghargaan atas prestasi kerja yang memuaskan.

Terdorong akan hal-hal di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada perusahaan Batik Kembar Wijaya dengan judul “PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM KURUN WAKTU TAHUN 2001/2002”.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Gaji yang diterima secara tetap oleh karyawan merupakan variabel upah.
2. Penelitian ditujukan kepada karyawan bagian produksi.
3. Ukuran motivasi kerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat produksi yang dihasilkan seorang karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian apakah ada pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya?

D. Tujuan Penelitian

Penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Batik kembar Wijaya ?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu:

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen terhadap pemberian upah kepada karyawan.

2. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dibidang ini.

3. Penulis

Hasil penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk mengolah data-data yang diperoleh dari Perusahaan Batik Kembar Wijaya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi dan waktu penelitian, variabel, definisi dan pengukuran, data-data yang akan diperlukan, teknik pengumpulan data, teknik untuk menganalisa data dan hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan secara singkat gambaran umum perusahaan yang menjadi tempat penelitian, meliputi sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, personalia, proses produksi, pemasaran.

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN MASALAH

Dalam bab ini akan diuraikan hasil-hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis yang dipilih oleh penulis.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan uraian-uraian dalam Bab V, keterbatasan masalah dan saran-saran yang sekiranya berguna bagi perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Upah

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan pada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Di Indonesia pada umumnya berada antara dua ekstrim. Pertama didasarkan pada ajaran Karl Mark mengenai teori nilai dan teori pertentangan kelas (Teori pertambahan produk marginal) berlandaskan asumsi perekonomian bebas. Landasan pengupahan di Indonesia adalah UUD 1945, Pasal 27 ayat 2 dan penjabarannya dalam hubungan industrial pancasila.

1. Teori nilai

Mark berpendapat bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi, jadi nilai suatu barang adalah nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasi dari pandangan Mark ini adalah (M. Manullang, 1981)

- a. Harga barang berbeda menurut jumlah jasa buruh yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi tersebut.
- b. Jumlah jasa kerja yang dikorbankan untuk memproduksi satu jenis barang adalah kira-kira sama, oleh karena harga barang di beberapa tempat kira-kira sama.
- c. Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh buruh, jadi dengan demikian hanya buruh yang berhak memperoleh seluruh pendapatan nasional tersebut.

2. Teori pertentangan kelas (Teori pertambahan produk marginal)

Mark berpendapat bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi buruh, dengan demikian akan timbul pengangguran besar-besaran sehingga upah buruh menjadi murah.

Implikasi dari pandangan Mark ini adalah (M. Manullang, 1981)

- a. Bahwa tiap-tiap orang mempunyai macam dan jumlah konsumsi yang kira-kira sama. Nilai setiap barang yang sama (dalam waktu dan tempat berbeda) kira-kira sama, oleh sebab itu upah tiap-tiap orang kira-kira sama.
- b. Sistem pengupahan tidak mempunyai fungsi pemberian insentif yang sangat perlu untuk menjamin peningkatan produktivitas.
- c. Setiap kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau bekerja menurut kemampuannya.

B. Pengertian Upah

Upah adalah merupakan hak bagi karyawan atas kewajiban yang telah dilaksanakan pada perusahaan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan.

Berikut beberapa pengertian tentang upah :

“Upah adalah imbalan yang berupa uang yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan, berlaku secara lokal dan ditetapkan oleh pemerintah daerah, serta dasar pemberiannya adalah hasil dan waktu (Moenir, 1977).

Dalam istilah upah seringkali dikaitkan dengan istilah gaji sehingga antara kedua istilah ini bergabung menjadi satu, antara keduanya terdapat unsur persamaan yaitu keduanya diberikan dalam bentuk uang dan dasar

pemberiannya adalah atas pekerjaan yang telah dilakukan. Antara gaji dan upah terdapat perbedaan.

Gaji :

1. Berlaku secara nasional
2. Dikeluarkan oleh pemerintah pusat
3. Dasar pemberiannya adalah golongan

Upah :

1. Dapat berlaku secara lokal
2. Dikeluarkan oleh pemerintah daerah
3. Dasar pemberiannya adalah hasil atau waktu

Pengertian dari upah :

Upah adalah imbalan yang berupa uang yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan, berlaku secara lokal dan ditetapkan oleh pemerintah daerah dan dasar pemberiannya adalah hasil atau waktu.

Pengertian dari gaji :

Gaji adalah imbalan yang berupa uang yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan, berlaku secara nasional dan ditetapkan oleh pemerintah pusat dan dasar pemberiannya adalah golongan.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi dan Hakikat Motivasi

Untuk mengurangi kerancuan di dalam pengertian ada baiknya terlebih dahulu diberikan pengertian dari berbagai istilah :

1. Motif
2. Motivasi

3. Motivasi kerja

4. *Incentive*

1. Motif

Motif sama artinya dengan kata-kata *motive*, motif, dorongan, dasar, *driving force*. Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Motif juga dapat diartikan suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja (The Liang Gie, kamus administrasi dalam buku manajemen personalia M. Manullang).

2. Motivasi

Motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motive hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja tidak merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

4. *Incentive*

Incentive adalah sarana motivasi, sarana penimbulan motivasi atau dorongan.

2. Pengertian Motivasi

Menurut beberapa pakar terdapat beberapa pengertian motivasi :

“Motivasi adalah kemampuan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi, keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan sosial (Panji Anoraga 1990:77)”.

“Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah pada pencapaian kebutuhan serta ketidak seimbangan” (J. Revianto 1986:18).

Menurut Siagian, (1989:97) secara psikologis terdiri dari tiga komponen utama:

1. Kebutuhan merupakan segi utama dari motivasi dan timbul dari seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan, melahirkan dorongan, sehingga dorongan merupakan pemenuhan kekurangan secara berarah.
2. Dorongan sebagai segi kedua motivasi berorientasi pada tindakan tertentu, dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti motivasi.
3. Tujuan yaitu mengembalikan keseimbangan diri seseorang baik bersifat fisiologis maupun psikologis dan tercapainya tujuan mengurangi atau menghilangkan dorongan yang timbul.

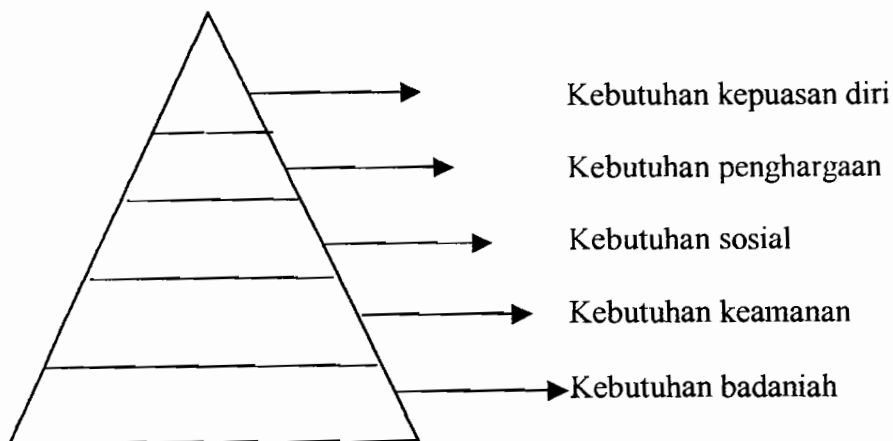
3. Teori-teori Motivasi

Terdapat beberapa pendapat tentang motivasi dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengemukakan empat teori : (Manullang 1981:148).

a. Teori AH. Maslow

Tindakan atau tingkah laku suatu organisme pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak, oleh karena itu setiap pemimpin nampaknya perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia pada umumnya. AH. Maslow menunjukkan kepada pemimpin untuk memahami tentang hirarki kebutuhan manusia.

Gambar 1. Hirarki Kebutuhan Manusia



- Kebutuhan badaniah, meliputi : sandang, pangan, papan (kebutuhan dasar dari manusia).
- Kebutuhan keamanan, meliputi : keamanan jiwa dan harta benda.
- Kebutuhan sosial, meliputi : kebutuhan akan perasaan dihormati, maju berprestasi.

- Kebutuhan penghargaan, meliputi : kebutuhan harga diri dan pandangan baik dari orang lain.
- Kebutuhan kepuasan diri, meliputi : kebutuhan mengenai hal nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

b. Teori Douglas Mc Gregor

Beliau menyatakan ada dua pendekatan dalam filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing asumsi sifat manusia dinamai teori X dan teori Y.

Teori X :

- Pada umumnya manusia tidak senang kerja
- Pada umumnya manusia tidak berambisi
- Pada umumnya manusia tidak diawasi dengan ketat

Teori Y :

- Bekerja adalah kodrat manusia.
- Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.

c. Teori Federich Herzberg

Faktor-faktor yang berperan terhadap motivator pegawai yakni mendorong dan memuaskan orang agar bekerja dengan baik.

1. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
2. *Recognition* (pengakuan)

3. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibilites* (tanggungjawab)
5. *Advancement* (pengembangan)

Rangkaian faktor-faktor motivator di atas melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakan, kandungan kerja, prestasi dan penghargaan pada prestasinya.

Selanjutnya faktor kedua dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada karyawan.

1. *Teknik supervisi* (supervisi)
2. *Interpersonal supervision* (hubungan antara pribadi)
3. *Working condition* (kondisi kerja)
4. *Wages* (gaji)

Usaha-usaha pemimpin terhadap motivator :

1. *Achievement* (keberhasilan)

Pemimpin harus mempelajari bawahannya dengan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil, kesempatan itu harus sedemikian rupa sehingga bawahan dapat berhasil.

2. *Recognition* (pengakuan)

Seorang pemimpin harus memberikan pengakuan akan keberhasilan tersebut.

3. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha yang riil dengan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan menghindari kebosanan.

4. *Responsibillites* (tanggung jawab)

Pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip motivasi.

5. *Advancement* (pengembangan)

Pemimpin memulai dengan melatih bawahan untuk memulai pekerjaan dengan tanggung jawab.

Usaha-usaha pemimpin terhadap faktor hygiene :

1. *Teknik supervision*

Dengan teknik supervision yang menimbulkan kekecewaan dimaksudkan ketidakmampuan dari pihak atasan bagaimana cara men-supervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawab atasan, dan atasan mempunyai kecakapan yang lebih rendah dari bawahan.

2. *Interpersonal supervision*

Menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dan atasan dimana bawahan dengan dapat bergaul dengan atasannya.

3. *Working condition* (keadaan pekerja)

Masing-masing atasan dengan berperan membuat berbagai macam hal, agar keadaan masing-masing bawahan lebih sesuai, misalnya ruangan, perabot, suhu udara, kesehatan.

4. *Wages* (gaji)

Atasan tidak dapat menentukan skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Atasan mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawahnya mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya.

d. Teori David Mc Clelland

Orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan mempunyai ciri-ciri tertentu.

1. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, tetapi tujuan merupakan tantangan untuk dapat dicapai.
2. Secara pribadi mereka dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai apabila dikerjakan sendiri.
3. Mereka senang dengan pekerjaan itu dan merasa berkepentingan dengan hasil pekerjaan tersebut.
4. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana pekerjaannya.

Berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh faktor intern dan ektern :

(Wahja Sumidjo, 1987: 192-193)

a. Faktor intern

1. Ciri-ciri pribadi seseorang (*individu characteristic*)
2. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*)
3. Lingkungan kerja (*work situation characteristic*)

b. Faktor-faktor ekstern

1. Individu dengan berbagai unsur-unsurnya
2. Situasi dimana individu bekerja
3. Penyesuaian individu terhadap pelaksanaan pekerjaan
4. Pengaruh dari berbagai pihak
5. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu
6. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan individu
7. Timbulnya persepsi orang lain

D. Produktivitas

1. Pengertian produktivitas

Menurut pengertian produktivitas yang dirumuskan oleh pemerintah RI (Ravianto 1986: 17-18).

- a. Produktivitas pada dasarnya suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- b. Perbandingan antara yang dicapai dengan sumberdaya yang dipergunakan untuk berproduksi.

- c. Produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda, peningkatan produksi menunjukkan pertumbuhan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi.

Menurut definisi kerja produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang digunakan pada waktu tertentu. (Paymen Simanjuntak, 1985:50).

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan mutu yang diharapkan, dalam waktu tertentu, hal itu dimungkinkan bila tenaga tersebut mendapatkan pelatihan dan pendidikan, sehat berenergi, peralatan yang mendukung dan kesempatan berprestasi.

2. Arti penting produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja tertuju pada proses produksi yang lebih efektif dan efisien, dikarenakan lebih banyak barang dan jasa yang dihasilkan dengan harga yang lebih rendah sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tujuan perusahaan adalah perolehan laba dari hasil penjualan produksi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Ravianto, 1986:11).

- Pendidikan
 - Keterampilan
 - Sikap dan etika kerja
 - Motivasi
 - Tingkat penghasilan
 - Kesempatan berprestasi
 - Jaminan sosial
 - Lingkungan dan iklim kerja
 - Hubungan industrial
 - Teknologi
 - Management
4. Konsep produktivitas
- Piagam produktivitas Oslo 1984 mengemukakan konsep sbb :
- (Ravianto, 1985:16)
- a. Produktivitas adalah konsep universal dimaksudkan menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan banyak orang dengan menggunakan sumber-sumber daya.
 - b. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multidisipliner dan secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan dan pelaksanaan cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efisien dengan kualitas tetap terjaga.
 - c. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan keterampilan, modal, teknologi, manajemen,

informasi, energi, sumber-sumber daya untuk perbaikan mutu kehidupan.

- d. Produktivitas berada di negara-negara sesuai dengan kondisi, potensi, dan kekurangan, harapan yang dimiliki oleh negara bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
 - e. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi, dan teknik-teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.
5. Usaha-usaha peningkatan produktivitas

Guna mencapai efisiensi perusahaan, produktivitas kerja dari setiap karyawan sangat diperlukan. Usaha-usaha peningkatan produktivitas tersebut adalah :

(Ravianto, 1985:44)

- a. Peningkatan pendidikan dan pelatihan
- b. Perbaikan penghasilan dan sistem pengupahan yang dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan.
- c. Kepemilikan teknologi dan sarana-sarana perlengkapan untuk berproduksi.
- d. Peningkatan kemampuan manajerial
- e. Kesempatan untuk berkembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah studi kasus, dimana penulis berupaya untuk memperoleh dan mendapatkan suatu data dari perusahaan yang diteliti oleh penulis. Selanjutnya penulis akan menulis dan menganalisis data tersebut untuk ditarik suatu kesimpulan yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis ungkapkan.

B. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah orang-orang yang terlibat (memberikan informasi) dalam penelitian. Dalam hal ini yang berhubungan dengan subjek penelitian adalah :

- a. Pimpinan perusahaan
- b. Karyawan perusahaan bagian produksi

2. Objek penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pokok pembicaraan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah data tingkat upah karyawan dan data tingkat produksi.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Perusahaan Batik Kembar Wijaya yang beralamat di jalan Teratai I no.19, Mangkubumen, Solo, Jawa Tengah.

2. Waktu penelitian

Dari bulan September sampai dengan Oktober 2003

D. Variabel, Definisi dan Pengukuran

1. Definisi

a. Motivasi

Adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dorongan ini dapat berdasar dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang. Motivasi kerja dari seseorang tercermin dalam kedisiplinan, kerajinan dan semangat kerja.

b. Upah

Adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam nominal uang atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

c. Produktivitas

Adalah hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu, dan ditentukan dalam jumlah angka.

d. Populasi

Adalah banyaknya karyawan yang bekerja pada perusahaan Batik KembarWijaya, karyawan yang dimaksud baik karyawan yang bekerja pada divisi produksi dan juga divisi yang lain yang mana antara karyawan yang satu dengan yang lain merupakan satu kesatuan.

e. Sampel

Adalah karyawan dalam jumlah tertentu yang merupakan bagian dari populasi. Karyawan ini diambil sebagai wakil dari karyawan keseluruhan dalam pengisian kuesioner.

2. Pengukuran

Populasi karyawan sebanyak 60 karyawan, pada penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 50 karyawan dengan metode random sampling yaitu mengambil sampel dari populasi yang ada secara acak. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah korelasi regresi product moment sedangkan teknik pengukuran skor upah penulis menggunakan skala likert. Teknik pengukuran dinyatakan dalam bentuk skor yaitu dengan memberikan nilai dalam setiap jawaban kuesioner dengan angka 1 sampai dengan 4. Jumlah kuesioner ada 35 butir. Jadi nilai maksimal yang diperoleh dari responden adalah 140. Sedangkan nilai minimal 35. Pengukuran tersebut adalah sebagai berikut :

a. Pernyataan bersifat positif

- Selalu : 4
- Sering : 3

- Kadang-kadang : 2
 - Tidak pernah : 1
- b. Pernyataan yang bersifat negatif
- Tidak pernah : 1
 - Kadang-kadang : 2
 - Sering : 3
 - Selalu : 4

E. Data Yang Dicari

1. Gambaran umum perusahaan
 - a. Sejarah singkat perusahaan
 - b. Struktur organisasi
 - c. Personalia
 - d. Proses produksi
 - e. Pemasaran
2. Data upah karyawan
3. Data produksi

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Pengumpulan data untuk memperoleh informasi secara langsung dari bagian-bagian perusahaan yang berwenang.

2. Observasi

Cara ini dilakukan terhadap para karyawan bagian produksi yaitu dengan pengamatan secara langsung terhadap peralatan (*equipment*) yang dipergunakan karyawan dalam melaksanakan proses produksi pada perusahaan Batik Kembar Wijaya dan juga melihat proses dan hasil produksi.

3. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden.

4. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode penelitian untuk memperoleh data sekunder yaitu bersumber pada literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan.

G. Teknik Analisis Data

Data yang digunakan dengan metode kuantitatif yaitu analisis dalam bentuk angka. Untuk mengukur faktor-faktor motivasi kerja dan pengalaman kerja karyawan digunakan kuesioner.

Kuesioner dipergunakan untuk menjawab permasalahan hubungan positif antara upah dan motivasi kerja (produktivitas karyawan) maka penulis mempergunakan teknik kuesioner korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut (Idochi Anwar, 1985:97):



Rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad (1)$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi antara upah dengan motivasi (produktivitas)

x = Upah

y = Motivasi kerja/Produktivitas

n = Jumlah sampel

Pada hakekatnya nilai korelasi bervariasi -1,0 hingga 1.

Jika $r > 0$

hubungan antara kedua variabel kuat atau positif

Jika $r < 0$

hubungan antara kedua variabel lemah atau negatif

Untuk membuktikan apakah nilai korelasi dapat diterima atau tidak maka

diadakan uji signifikan sebesar 5% dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = harga test yang dicari

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$$r = \frac{\sum x \cdot y}{\sqrt{\sum x^2} \cdot \sqrt{\sum y^2}} \quad (2)$$

(Supriyanto, 1990)

Dimana :

r = koefisien korelasi antara upah dan motivasi kerja/produktivitas

x = upah

y = motivasi kerja/produktivitas

Pada hakekatnya nilai koefisien antara -1 dengan 1

Jika $r > 0$ maka terdapat hubungan yang positif antar variabel.

$r < 0$ maka hubungan yang dibuat kedua variabel negatif/lemah

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dapat dianggap sebagai petunjuk dalam pengumpulan data yang diperlukan. Hipotesis yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

Terdapat Pengaruh yang positif antara upah (dalam hal ini adalah gaji yang diterima oleh karyawan) dengan motivasi kerja (dalam hal ini adalah diukur dengan tingkat produktivitas).

Dalam penelitian ini hipotesis tentang dua variabel :

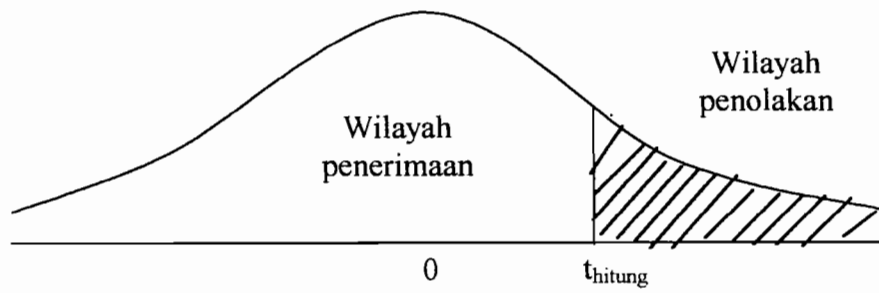
Variabel x → tingkah upah

Variabel y → motivasi kerja karyawan (produktivitas)

$H_0 : t = 0$ → berarti tidak terdapat hubungan antara upah dan motivasi kerja (produktivitas)

$H_1 : t \neq 0$ → berarti terdapat hubungan antara upah dan motivasi kerja (produktivitas).

Gambar 2. Grafik Uji Hipotesis



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Sekitar tahun 1969 perusahaan Batik S. Bogie didirikan oleh Bapak S. Bogie di daerah Mangkubumen Wetan, Solo, Jawa Tengah. Perusahaan ini adalah perusahaan perorangan, karena modal perusahaan ini berasal dari perorangan yaitu pemilik dari perusahaan ini, pemilik pertama perusahaan adalah Bapak S. Bogie.

Pada awal pertama kali didirikan, masih berupa industri kecil sehingga tenaga kerja yang digunakan merupakan anggota keluarga sendiri dengan dibantu tenaga kerja tetangga sekitarnya, dan motif yang dihasilkan masih sederhana.

Seiring dengan berjalannya waktu dan semakin bertambah pengalaman Bapak S. Bogie yang diperoleh dari menjalankan usahanya, maka timbul dari hasrat Bapak S. Bogie untuk mengembangkan usaha. Kemudian beliau menuju lembaga perindustrian untuk meminta petunjuk yang diperlukan dalam rangka memajukan usahanya. Di lembaga ini kebetulan bertemu dengan warga negara Persia yang menjadi warga negara RI yaitu Bapak Ahmad Sayuti. Dari Bapak Ahmad Sayuti inilah kemudian Bapak S. Bogie memperoleh petunjuk untuk mengembangkan usaha Batiknya. Dalam memasarkan produksinya Bapak S. Bogie mempercayakan kepada Bapak Ahmad Sayuti termasuk memasarkan ke negeri Persia.

Pada saat dipimpin Bapak S. Bogie perkembangan perusahaan lambat, tetapi setelah dipegang oleh anak kembarnya perkembangan perusahaan menjadi bertambah maju dan pada tahun 1995 nama perusahaan S. Bogie diubah menjadi Perusahaan Batik Kembar Wijaya.

Dengan pesatnya perkembangan perusahaan pada tahun 1995 juga tenaga kerja terus bertambah guna memenuhi pesanan yang terus bertambah, pada saat ini karyawan Perusahaan Batik Kembar Wijaya mempunyai karyawan 60 orang. Dengan rincian 10 orang administrasi dan 50 orang untuk bagian produksi.

B. Lokasi Perusahaan

Perusahaan Batik Kembar Wijaya berada di jalan Teratai I No.19 Mangkubumen Solo, Jawa Tengah. Lokasi tersebut mempunyai areal yang luas kurang lebih 1000 m² dengan pembagian untuk tempat usaha 700 m² dan 300 m² dipergunakan untuk tempat tinggal dan halaman. Halaman dipergunakan untuk parkir kendaraan pengangkut bahan baku dan hasil produksinya.

Pertama kali perusahaan didirikan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

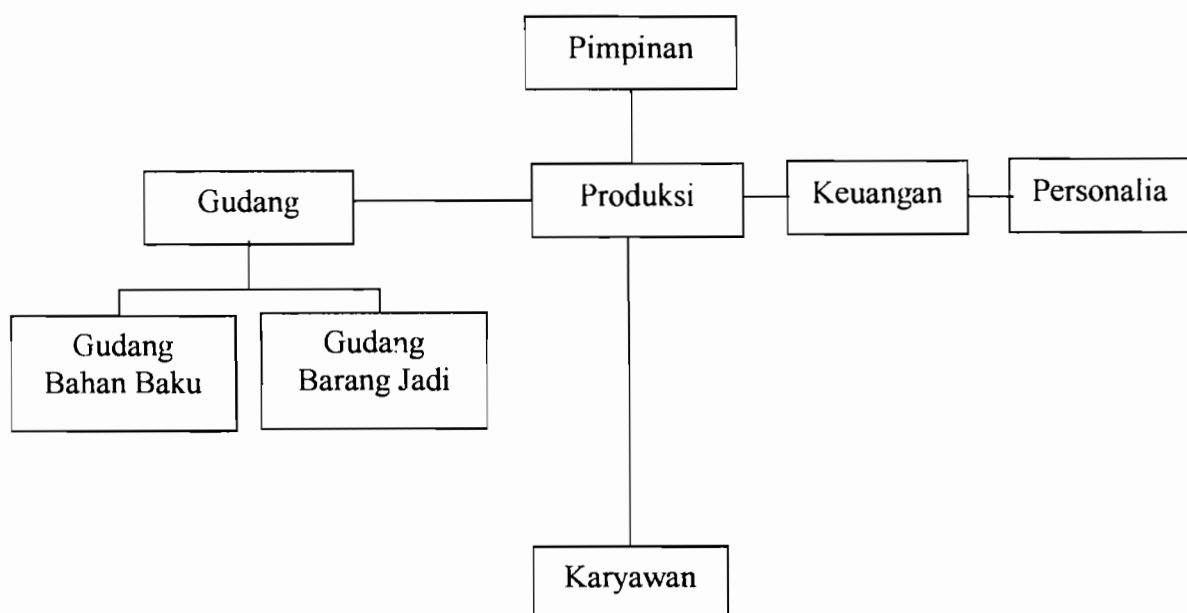
1. Faktor ekonomis

Artinya lokasi tersebut dipilih karena di daerah tersebut banyak tersedia bahan baku, sehingga tidak perlu mendatangkan dari luar karena daerah Solo merupakan sentra batik di Jawa Tengah sehingga bahan baku mudah didapat. Selain banyak bahan baku juga tersedianya tenaga terampil sehingga perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam memperoleh karyawan.

2. Faktor teknik

Lokasi perusahaan dekat dengan jalan raya sehingga mudah dijangkau oleh konsumen, serta dapat dengan mudah dicapai oleh transportasi sehingga memudahkan dalam distribusi barang.

C. Struktur Organisasi



Gambar 3.

Struktur Organisasi Perusahaan Batik Kembar Wijaya

Sumber: Perusahaan Batik Kembar Wijaya

Tugas dari masing-masing sebagai berikut :

1. Pimpinan

- Bertanggung jawab atas kelangsung hidup perusahaan
- Memasarkan hasil produksi
- Kelancaran proses produksi

2. Kepala bagian gudang

- Bertanggungjawab atas penyediaan bahan baku
- Menerima laporan bahan baku yang tersedia dari bagian gudang bahan baku dan laporan persediaan barang jadi dari bagian gudang barang jadi.

3. Kepala bagian produksi

- Bertanggung jawab atas kelancaran produksi
- Membuat laporan hasil yang dicapai masing-masing karyawan produksi pada pimpinan perusahaan yang dijadikan dasar sebagai pengupahan.
- Melaksanakan quality control

4. Keuangan

- Mencatat setiap transaksi yang ada.
- Membuat laporan keuangan atas perusahaan dan pengeluaran kepada pimpinan.
- Bertanggung jawab atas surat masuk dan surat keluar.
- Menyusun daftar gaji karyawan yang dilaporkan pada pimpinan.

5. Personalia

Pada bagian ini mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam penyediaan tenaga kerja, maupun tenaga ahli.

D. Personalia Perusahaan

Faktor manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting didalam suatu perusahaan, disamping faktor produksi yang lain seperti modal,

alam, skill, machine/teknologi. Pada bidang personalia akan diuraikan mengenai upah tenaga kerja dan jaminan kesehatan serta pengaturan kerja.

1. Upah tenaga kerja

Upah merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup bagi karyawan, sesuai dengan pengorbanan tenaga kerja kepada perusahaan. Dari 60 karyawan terbagi dalam 2 bagian, administrasi sejumlah 10 orang dan bagian produksi 50 orang. Upah diterima tiap awal bulan, untuk bagian produksi upah yang diterima berdasarkan pada hasil batik yang dapat dihasilkan dalam tiap bulannya.

2. Jaminan kesehatan

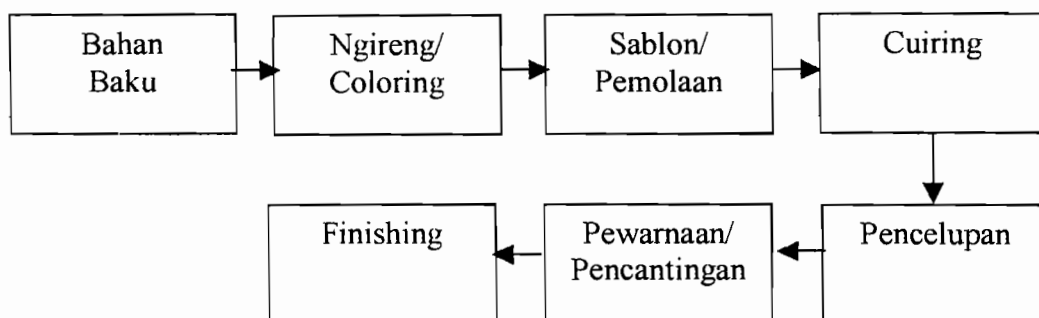
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan yang sakit sebesar 75% dari total biaya yang dikeluarkan untuk berobat, hal ini dilihat dari prestasi yang telah dicapai dalam perusahaan.

3. Pengaturan kerja

Karyawan bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, hari Senin-Sabtu pukul 08.00-16.00 WIB dan waktu istirahat ditetapkan pukul 12.00-13.00 WIB sedangkan hari Jum'at istirahat pukul 11.30-13.00 WIB.

E. Proses Produksi

Dalam produksi tentunya mengalami beberapa proses, berikut urutan proses produksi.



Gambar 4.

Proses Produksi Batik Kembar Wijaya

Sumber: Perusahaan Batik Kembar Wijaya

1. Bahan baku

Bahan baku berupa kain primis yang mudah di dapat, pada perkembangannya bahan baku di setor oleh produsen kain primis.

2. Ngireng/coloring

Kain primis yang telah dibersihkan terlebih dahulu, kemudian diberi warna hitam polos.

3. Sablon/pemolaan

Warna kain yang hitam tersebut kemudian dibersihkan dan memunculkan pola batik.

4. Curing

Kain yang telah disablon kemudian dikeringkan dan dimasukkan ke mesin pemanas.

5. Pencelupan

Kain yang di cuiring kemudian dicelup dengan warna sehingga akan muncul pola yang lebih jelas dan mudah dimengerti bentuk pola batik yang diinginkan.

6. Pewarnaan/pencelupan

Setelah pola terbentuk dengan jelas kemudian diberi warna sesuai dengan motif yang diharapkan.

7. Finishing

Batik siap untuk dipasarkan ke luar perusahaan.

F. Pemasaran

Sebelum mengambil keputusan untuk daerah pemasaran hasil produksi terlebih dahulu mengadakan penelitian, merupakan salah satu yang paling penting untuk dilaksanakan.

Dalam penelitian ini tentunya membutuhkan biaya yang besar untuk itu perusahaan melakukan penelitian sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Potensi pasar dan segmen pasar yang dimiliki
2. Kesukaan konsumen
3. Pesaing
4. Faktor lain yang mempengaruhi penjualan

Adapun daerah pemasaran hasil produksi perusahaan Batik Kembar Wijaya.

1. Di lingkungan perusahaan di daerah Solo dan sekitarnya dan perusahaan mempunyai kios yang berada di Jl. Triwindu No.28 Solo, Jawa Tengah.
2. Di lingkungan Yogyakarta yang dibawa oleh distributor.
3. Berbagai kota besar seperti Jakarta, Bandung, Surabaya.
4. Perusahaan juga mengekspor ke daerah Persia melalui Bapak Ahmad Sayuti.

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan Batik Kembar Wijaya, pada bab ini penulis menganalisa untuk membuktikan hipotesis hubungan upah dan motivasi kerja (produktivitas) yaitu terdapat hubungan yang positif antara upah dan motivasi kerja (produktivitas).

Untuk menguji hipotesis penulis menggunakan teknik analisa koefisien korelasi produk moment. Untuk memperoleh data, penulis menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan bagian produksi perusahaan Batik Kembar Wijaya. Berikut daftar tabel kuesioner karyawan produksi perusahaan Batik Kembar Wijaya :

Tabel 1
Distribusi Upah Karyawan Produksi

No.	Skor Upah	Frekwensi	Frekwensi relatif
1.	35 – 55,5	0	0
2.	56 – 76,5	0	0
3.	77 – 97,5	15	30 %
4.	98 – 118,5	30	60 %
5.	119 – 139,5	5	10 %
		50	100 %

Berdasarkan tabel distribusi upah (tabel 1) dapat diketahui bahwa: karyawan perusahaan Batik Kembar Wijaya mempunyai penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keseharian bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari

frekwensi upah yang dapat skor di atas 77, ini juga menunjukkan bahwa perusahaan Batik Kembar Wijaya menghargai karyawan. Perusahaan dan karyawan merupakan satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan yaitu keuntungan yang maksimal, karyawan mempunyai hak upah dan perusahaan mempunyai kewajiban memberikan upah.

Tabel 2
Distribusi Frekwensi Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Produktivitas	Frekwensi	Frekwensi relatif
1.	96 – 136,5	2	4 %
2.	137 – 177,5	4	8 %
3.	178 – 218,5	21	42 %
4.	219 – 259,5	20	40 %
5.	260 – 300,5	3	6 %
	Σ	50	100 %

Berdasarkan tabel produktivitas (tabel 2) dapat diketahui bahwa karyawan perusahaan Batik Kembar Wijaya mempunyai produktivitas yang bervariasi, hal ini karena pengerjaan produk batik diperlukan kedisiplinan dan ketelitian yang tinggi.

B. Pengujian Hipotesis

Upah merupakan hak bagi karyawan serta merupakan kewajiban bagi perusahaan. Dalam pengujian hipotesis penulis mempergunakan teknik koefisien produk moment.

Tabel 3
Distribusi Upah dan Produktivitas Karyawan

No.	Skor Upah X	Produktivitas Y	X ²	Y ²	X . Y
1	77	165	5929	27225	12705
2	90	225	8100	50625	20250
3	102	135	10404	18225	13770
4	80	235	6400	55225	18800
5	125	180	15625	32400	22500
6	85	250	7225	62500	21250
7	115	129	13225	16641	14855
8	92	178	8464	31684	16376
9	117	170	13689	28900	16890
10	118	190	13924	36100	22420
11	79	230	6241	52900	18170
12	115	195	13225	38025	22425
13	112	150	12544	22500	16800
14	89	200	7921	40000	17800
15	103	250	10609	62500	25750
16	120	215	14400	46225	25800
17	107	219	11449	47961	23433
18	117	212	13689	44944	24804
19	116	222	13456	49284	21978
20	130	195	16900	38025	25752
21	115	155	13225	24025	24025
22	110	223	12100	49729	23638
23	78	190	6084	36100	14820
24	117	240	13689	57600	28080
25	118	201	13924	40401	23718
26	115	245	13225	60025	28175
27	80	210	6400	44100	16800
28	115	175	13225	30625	20125
29	116	195	13456	38025	22620
30	81	182	6561	33124	14742
31	90	250	8100	62500	22500
32	82	211	6724	44521	17302
33	116	252	13456	63504	29232
34	117	265	13689	70225	31005
35	88	247	7744	61009	21736
36	118	241	13924	58081	28438
37	117	237	13689	56169	27729
38	114	178	12996	31684	20292

Lanjutan Tabel 3

No.	Skor Upah X	Produktivitas Y	X ²	Y ²	X . Y
39	135	241	18225	58081	32535
40	101	182	10201	33124	18382
41	117	252	136891	63504	29484
42	115	217	13225	47089	21483
43	93	248	8649	61504	24955
44	114	210	12996	44100	23940
45	117	192	13689	36864	22464
46	118	280	13924	78400	33040
47	92	199	8464	39601	18308
48	115	253	13225	64009	29095
49	110	216	12100	46656	23760
50	133	197	17689	38809	26201
Σ	5192	10529	581706	2275077	1124132

Berdasarkan data tabel 3, dapat penulis pergunakan untuk mencari nilai

koefisien korelasi :

$$r = \frac{n(\sum x.y) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{50(1124132) - (5192)(10529)}{\sqrt{50(581706) - (5192)^2} \cdot \sqrt{50(2275077) - (10529)^2}}$$

$$= \frac{5620660 - 54666568}{\sqrt{29085300 - 26936864} \cdot \sqrt{113753850 - 11859840}}$$

$$= \frac{1540032}{\sqrt{2128436} \cdot \sqrt{2894110}}$$

$$= \frac{1540032}{1458,92 \cdot 1701,2884}$$

$$= \frac{1540032}{2481927}$$

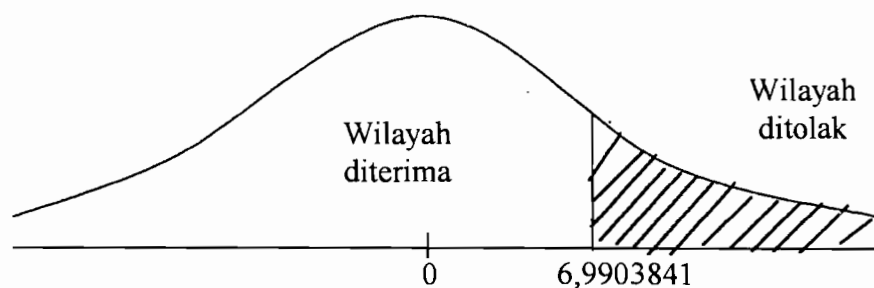
$$= 0,6204985$$

Diperoleh nilai r sebesar 0,6204985 setelah nilai r diketahui, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap koefisien untuk menguji apakah nilai r signifikan atau tidak.

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,6204985 \cdot \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-(0,6204985)^2}} \\
 &= \frac{0,6204985 \cdot 6,9282032}{\sqrt{1-0,3850,83}} \\
 &= \frac{4,2989576}{0,06149816} \\
 &= 6,9903841
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui t-hitung sebesar 6,9903841 lebih besar dari t-table 1,68 (lampiran). Berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara upah dan motivasi kerja (produktivitas kerja karyawan) pada perusahaan Batik Kembar Wijaya.

Gambar 4. Grafik hasil t-hitung 09 α 0,05



$$\alpha = 0,05 \rightarrow t_1 - t,05 \text{ df } (n-1) 1,68$$

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{\sum x \cdot y}{\sqrt{\sum x^2} \cdot \sqrt{\sum y^2}} \\
 &= \frac{1124132}{\sqrt{(5192)^2} \sqrt{(10.529)^2}} \\
 &= \frac{1124132}{\sqrt{26936864} \cdot \sqrt{11859840}} \\
 &= \frac{1.124.132}{5190,07.3443,81} \\
 &= \frac{1.124.132}{17.869170} \\
 &= 0,062909
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada nilai hitung rumus kedua diperoleh nilai 0.062909 yang berarti terdapat hubungan positif antara upah dan motivasi kerja (produktivitas).

C. Pembahasan

Setelah semua data dianalisis dengan perhitungan statistik yang menggunakan analisis korelasi regresi product moment, maka terjawab permasalahan yaitu:

“Ada Pengaruh yang kuat antara upah dan motivasi kerja karyawan pada perusahaan Batik Kembar Wijaya”.

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara upah dan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis data yaitu nilai $r = 0,6204985$. Nilai r yang mendekati nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara upah dan motivasi kerja karyawan pada perusahaan Batik Kembar Wijaya.

Uji-t (t-tes) menunjukkan hubungan tersebut kuat karena t-hitung (6,9903841) lebih besar dari t-tabel (1,68). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang bisa disebut bahwa ada pengaruh yang positif antara upah dan motivasi karyawan pada perusahaan Batik Kembar Wijaya.

Untuk lebih meyakinkan penulis mempergunakan metode analisis statistik yang kedua dimana diperoleh nilai $r = 0,062909$. Nilai r yang lebih besar dari 0 menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara upah dan motivasi karyawan.

Adanya upah yang layak bagi karyawan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada perusahaan Batik Kembar Wijaya yang berdasarkan pada produktivitas. Dengan demikian nilai upah merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adanya upah yang tinggi akan lebih meningkatkan motivasi yang tinggi pula, sehingga karyawan dalam berproduksi akan lebih optimal dan juga sebaliknya jika upah rendah maka motivasi kerja akan melemah pula.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang penulis lakukan pada perusahaan Batik Kembar Wijaya khususnya tentang upah dan motivasi kerja yang didasarkan pada hasil produksi karyawan. Kesimpulan tersebut sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara upah (yang ditunjukkan dengan skor melalui kuesioner) dan motivasi kerja yang diukur dengan tingkat produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan hasil t_{hitung} sebesar 6,9903841 dimana t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,68.
2. Penulis dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 karyawan bagian produksi dari populasi yang ada sebanyak 60 karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian merasakan masih banyak menemui kekurangan, hambatan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena beberapa faktor, antara lain adanya keterbatasan waktu dan tolak ukur di dalam lingkup penelitian ini.

Keterbatasan, kekurangan, hambatan dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh prestasi, upah, latihan, pendidikan tetapi dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada faktor upah.

2. Motivasi karyawan dapat ditunjukkan pada hasil produksi, kedisiplinan, loyalitas pada perusahaan, absensi tetapi dalam penelitian ini penulis hanya ditunjukkan pada produktivitas karyawan.
3. Penulis tidak dapat melacak kebenaran data yang diperoleh dari responden dalam menjawab kuesioner secara tidak jujur maka hasil penelitian ini tidak berlaku secara penuh.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka penulis akan menyampaikan saran sebagai berikut :

“Hasil penelitian membuktikan bahwa upah mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Produktivitas), oleh karena itu tingkat upah yang sudah ada dipertahankan dan ditingkatkan”.

DAFTAR PUSTAKA

- J. Supriyanto, M.A. (1990). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga.
- Manullang, M. (1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (1975). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung.
- Moenir, A.S. (1987). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Moh Nazir, Ph.D. (1985). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Paymen J. Simanjuntak, (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.
- Ranupandojo, Heidjrachman. (1984). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Raviyanto J. (1986). *Produktivitas dan Pengukuran Kumpulan Kertas Kerja*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Riduwan, Drs. M.B.A., (2003). *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung : Alfabeta.
- Sarwoto. (1977). *Dasar-dasar Organisasi Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Soetarno, R. (1986). *Ensiklopedia Ekonomi*, Semarang: Dahara Prize.
- Wahja Sumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Zainun Buchori. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

LAMPIRAN

**Daftar Gaji Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Batik Kembar Wijaya
Bulan Januari 2002**

No	Nama	Gaji	Insentif @ 25.000	Total
1	Haryanti	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
2	Siti Robiyah	Rp 208,000	Rp 175,000	Rp 383,000
3	Nurul Fatimah	Rp 208,000	Rp 125,000	Rp 333,000
4	Sumarti	Rp 208,000	Rp 200,000	Rp 408,000
5	Eva Ariani	Rp 208,000	Rp 100,000	Rp 308,000
6	Suzana	Rp 208,000	Rp 125,000	Rp 333,000
7	Widyati	Rp 208,000	Rp 125,000	Rp 333,000
8	Tri Harsanti	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
9	Catur Wulan	Rp 208,000	Rp 100,000	Rp 308,000
10	Mawar	Rp 208,000	Rp 75,000	Rp 283,000
11	Sri Lestari	Rp 208,000	Rp 200,000	Rp 408,000
12	Sri Rezeki	Rp 208,000	Rp 250,000	Rp 458,000
13	Sukemi	Rp 208,000	Rp 100,000	Rp 308,000
14	Maryati	Rp 208,000	Rp 125,000	Rp 333,000
15	Wantinem	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
16	Rini Fatimah	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
17	Tumiyati	Rp 208,000	Rp 175,000	Rp 383,000
18	Sumarwoto	Rp 208,000	Rp 175,000	Rp 383,000
19	Antok Haryanto	Rp 208,000	Rp 200,000	Rp 408,000
20	Krisnadi	Rp 208,000	Rp 225,000	Rp 433,000
21	Nurul Kotimah	Rp 208,000	Rp 100,000	Rp 308,000
22	Idawati	Rp 208,000	Rp 200,000	Rp 408,000
23	Betty	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
24	Ismiyati	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
25	Wening	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
26	Memih Rohmatun	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000

No	Nama	Gaji	Insentif @ 25.000	Total
27	Sri Hastuti	Rp 208,000	Rp 100,000	Rp 308,000
28	Wulandari	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
29	Tuginem	Rp 208,000	Rp 125,000	Rp 333,000
30	Warinem	Rp 208,000	Rp 175,000	Rp 383,000
31	Ngadinem	Rp 208,000	Rp 175,000	Rp 383,000
32	Sarinten	Rp 208,000	Rp 175,000	Rp 383,000
33	Khoirul	Rp 208,000	Rp 225,000	Rp 433,000
34	Kusnadi	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
35	Sarmidi	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
36	Marzuki	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
37	Sudiyono	Rp 208,000	Rp 125,000	Rp 333,000
38	Suroto	Rp 208,000	Rp 200,000	Rp 408,000
39	Sarjono	Rp 208,000	Rp 225,000	Rp 433,000
40	Erna Lestari	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
41	Wiwik Widowati	Rp 208,000	Rp 150,000	Rp 358,000
42	Ika	Rp 208,000	Rp 200,000	Rp 408,000
43	Elly	Rp 208,000	Rp 200,000	Rp 408,000
44	Kartini	Rp 208,000	Rp 200,000	Rp 408,000
45	Suminten	Rp 208,000	Rp 175,000	Rp 383,000
46	Sundari	Rp 208,000	Rp 175,000	Rp 383,000
47	Rumiyah	Rp 208,000	Rp 100,000	Rp 308,000
48	Sumaryatun	Rp 208,000	Rp 125,000	Rp 333,000
49	Andriani	Rp 208,000	Rp 125,000	Rp 333,000
50	Ratna	Rp 208,000	Rp 125,000	Rp 333,000
Total		Rp 10,400,000	Rp 7,825,000	Rp 18,225,000

Keterangan:

Gaji Pokok Karyawan bagian Produksi	Rp 130,000
Tunjangan Karyawan bagian Produksi (Makan dan transport)	Rp 78,000
	<u>Rp 208,000</u>

Sumber: Perusahaan Batik Kembar Wijaya

Data Produksi Perusahaan Batik Kembar Wijaya

Dalam Tahun 2001 - 2002

Dalam unit

No	Nama	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Total
1	Haryanti	11	12	12	13	13	6	16	16	16	16	17	17	165
2	Siti Robiyah	18	18	18	19	19	7	19	20	20	22	22	23	225
3	Nurul Fatimah	10	10	10	11	11	5	12	12	13	12	14	15	135
4	Sumarti	18	18	18	19	19	8	20	21	21	20	26	27	235
5	Eva Ariani	14	14	15	15	15	4	16	17	17	17	18	18	180
6	Suzana	17	18	18	19	19	5	23	23	26	24	29	29	250
7	Widyati	9	10	10	10	11	5	12	12	13	13	12	12	129
8	Tri Harsanti	12	12	13	13	15	6	16	17	17	19	19	19	178
9	Catur Wulan	12	13	13	15	15	4	15	15	16	15	18	19	170
10	Mawar	15	15	15	16	16	3	17	17	18	18	20	20	190
11	Sri Lestari	18	18	18	19	19	8	20	20	22	20	23	25	230
12	Sri Rezeki	15	15	16	15	15	10	17	17	18	15	21	21	195
13	Sukemi	10	10	12	12	13	4	14	14	13	13	16	19	150
14	Maryati	15	15	15	14	14	5	18	18	21	21	22	22	200
15	Wantinem	20	20	21	20	20	6	23	24	24	25	29	18	250
16	Rini Fatimah	15	15	15	17	17	6	19	19	21	21	23	27	215
17	Tumiyati	15	16	12	15	19	7	21	22	23	28	19	22	219
18	Sumarwoto	15	15	19	23	19	7	19	13	20	20	23	19	212
19	Antok Haryanto	17	17	17	23	17	8	20	23	18	20	22	20	222
20	Krisnadi	16	17	18	12	16	9	15	15	18	24	18	17	195
21	Nurul Kotimah	11	14	14	12	12	4	15	15	16	14	14	14	155
22	Idawati	18	18	19	20	20	8	23	17	17	21	22	20	223
23	Betty	14	14	17	20	17	6	15	19	20	14	17	17	190
24	Ismiyati	18	18	24	20	20	6	21	21	22	29	20	21	240
25	Wening	15	15	15	20	20	6	21	21	18	14	19	17	201

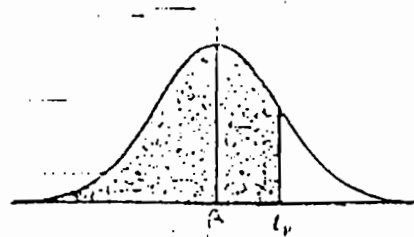
No	Nama	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Total
26	Memi Rohmatun	19	19	23	23	23	6	22	22	21	23	20	24	245
27	Sri Hastuti	16	16	19	19	22	4	21	17	19	20	20	17	210
28	Wulandari	14	15	14	14	16	6	16	20	14	14	16	16	175
29	Tuginem	17	16	13	18	20	5	20	14	18	16	18	20	195
30	Warinem	15	16	16	20	20	7	14	14	12	16	19	13	182
31	Ngadinem	22	21	20	20	19	7	23	23	24	27	22	22	250
32	Sarinten	19	19	19	17	17	7	18	20	21	16	20	18	211
33	Khoirul	22	23	20	19	19	9	23	23	25	25	22	22	252
34	Kusnadi	20	20	24	24	20	6	27	24	26	26	24	24	265
35	Sarmidi	19	19	20	22	22	6	24	22	25	22	19	27	247
36	Marzuki	20	20	19	20	24	6	22	21	23	27	20	19	241
37	Sudiyono	20	21	21	15	23	5	23	23	21	21	23	21	237
38	Suroto	15	16	15	15	14	8	15	16	17	15	17	15	178
39	Sarjono	21	20	22	20	23	9	23	17	21	23	20	22	241
40	Erna Lestari	14	14	18	19	16	6	13	16	20	16	14	16	182
41	Wiwik Widowati	22	20	19	23	23	6	22	20	26	26	22	23	252
42	Ika	15	16	19	19	20	8	20	21	21	20	19	19	217
43	Elly	22	22	19	20	19	8	23	23	24	25	21	22	248
44	Kartini	19	19	14	17	19	8	20	21	16	17	21	19	210
45	Suminten	17	18	16	16	15	7	18	17	20	14	17	17	192
46	Sundari	25	23	20	24	26	7	23	27	28	27	25	25	280
47	Rumiyah	17	18	17	17	20	4	16	18	15	21	18	18	199
48	Sumaryatun	23	23	19	22	23	5	20	19	26	25	25	23	253
49	Andriani	19	21	19	20	18	5	17	21	19	20	18	19	216
50	Ratna	18	16	15	17	18	5	16	20	18	21	18	15	197
Total		387	396	417	435	434	159	469	470	489	498	523	522	5199

Sumber: Perusahaan Batik Kembar Wijaya



DAFTAR C

Nilai Persentil
Untuk Distribusi t
 $V = dk$
(Bilangan Dalam Badan Daftar
Menyatakan t_p)



V	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63,66	31,82	12,71	6,31	3,08	1,376	1,000	0,727	0,325	0,156
2	9,92	6,96	4,30	2,92	1,89	1,061	0,816	0,617	0,289	0,142
3	5,84	4,64	3,18	2,35	1,64	0,978	0,765	0,584	0,277	0,137
4	4,60	3,75	2,78	2,13	1,53	0,941	0,741	0,569	0,271	0,131
5	4,03	3,36	2,57	2,02	1,48	0,920	0,727	0,559	0,267	0,132
6	3,71	3,14	2,45	1,94	1,44	0,906	0,718	0,553	0,265	0,131
7	3,50	3,00	2,36	1,90	1,42	0,896	0,711	0,549	0,263	0,130
8	3,36	2,90	2,31	1,86	1,40	0,889	0,706	0,546	0,262	0,130
9	3,25	2,82	2,26	1,83	1,38	0,883	0,703	0,543	0,261	0,129
10	3,17	2,76	2,23	1,81	1,37	0,879	0,700	0,542	0,260	0,129
11	3,11	2,72	2,20	1,80	1,36	0,876	0,697	0,540	0,260	0,129
12	3,06	2,68	2,18	1,78	1,36	0,873	0,695	0,539	0,259	0,128
13	3,01	2,66	2,16	1,77	1,35	0,870	0,694	0,538	0,259	0,128
14	2,98	2,62	2,14	1,76	1,34	0,868	0,692	0,537	0,258	0,128
15	2,95	2,60	2,13	1,75	1,34	0,866	0,691	0,536	0,258	0,128
16	2,92	2,58	2,12	1,75	1,34	0,865	0,690	0,535	0,258	0,128
17	2,90	2,57	2,11	1,74	1,33	0,863	0,689	0,534	0,257	0,128
18	2,88	2,55	2,10	1,73	1,33	0,862	0,688	0,534	0,257	0,127
19	2,86	2,54	2,09	1,73	1,33	0,861	0,688	0,533	0,257	0,127
20	2,84	2,53	2,09	1,72	1,32	0,860	0,687	0,533	0,257	0,127
21	2,83	2,52	2,08	1,72	1,32	0,859	0,686	0,532	0,257	0,127
22	2,82	2,51	2,07	1,72	1,32	0,858	0,686	0,532	0,256	0,127
23	2,81	2,50	2,07	1,71	1,32	0,858	0,685	0,532	0,256	0,127
24	2,80	2,49	2,06	1,71	1,32	0,857	0,685	0,531	0,256	0,127
25	2,79	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
26	2,78	2,46	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
27	2,77	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,684	0,531	0,256	0,127
28	2,76	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,683	0,530	0,256	0,127
29	2,75	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
30	2,75	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
40	2,70	2,42	2,02	1,68	1,30	0,851	0,681	0,529	0,255	0,126
60	2,66	2,39	2,00	1,67	1,30	0,848	0,679	0,527	0,254	0,126
120	2,62	2,36	1,98	1,66	1,29	0,845	0,677	0,526	0,254	0,126
∞	2,58	2,33	1,96	1,645	1,28	0,842	0,674	0,524	0,252	0,126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.A. dan Yates, F.,
Table III, Oliver & Boyd Ltd, Edinburgh.

ANGKET PENELITIAN

I. PENGANTAR

Bapak/Ibu/Sdr. yang terhormat,

Pada kesempatan ini Bapak/Ibu/Sdr. dipercaya untuk mengisi angket penelitian tentang “Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya Solo Dalam Kurun Waktu Tahun 2001/2002”.

Penelitian sama sekali tidak mempengaruhi posisi Bapak/Ibu/Sdr. dalam perusahaan, oleh karena itu kesediaan Bapak/Ibu/Sdr. menjawab seluruh butir soal dengan penuh kejujuran dan kesungguhan sangat diharapkan.

Demikian atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr. kami ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, September 2003

Delly Wardigdo

ANGKET PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (x) pada salah satu alternatif jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr. anggap paling sesuai dengan keadaan atau penilaian Bapak/Ibu/Sdr. !

A. UPAH

1. Berapa upah yang Bapak/Ibu/Sdr. terima dari perusahaan dalam tiap Minggunya ?
 - a. Di bawah Rp. 200.000,00
 - b. Antara Rp. 200.000,00 – Rp. 300.000,00
 - c. Antara Rp. 300.000,00 – Rp. 350.000,00
 - d. Di atas Rp. 350.000,00
2. Dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah perhari sebesar Rp.15.000,00 bagaimanakah tingkat upah yang diberikan perusahaan pada Bapak/Ibu/Sdr. ?
 - a. Di atas Upah Minimum Regional
 - b. Sama dengan Upah Minimum Regional
 - c. Di bawah Upah Minimum Regional
 - d. Sangat rendah sekali
3. Apakah tingkat upah yang Bapak/Ibu/Sdr. terima sudah mencukupi kebutuhan fisik minimal Bapak/Ibu/Sdr. ?
 - a. Amat cukup
 - b. Cukup
 - c. Kurang cukup
 - d. Tidak cukup

4. Dengan upah yang diberikan oleh perusahaan bagaimana motivasi kerja Bapak/Ibu/Sdr. ?
- a. Meningkat
 - b. Kurang meningkat
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak meningkat
5. Seperti apakah sistem upah yang berlaku dalam perusahaan Bapak/Ibu/Sdr. ?
- a. Harian
 - b. Mingguan
 - c. Bulanan
 - d. Borongan
6. Bagaimanakah menurut Bapak/Ibu/Sdr. dengan diberlakukannya sistem upah harian ?
- a. Senang
 - b. Kadang-kadang senang
 - c. Kurang senang
 - d. Tidak senang
7. Bagaimanakah menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr. apabila sistem upah harian diganti dengan sistem upah yang lain ?
- a. Tidak setuju
 - b. Kurang setuju
 - c. Tidak berpendapat
 - d. Setuju
8. Selain upah tetap, biasanya perusahaan juga memberikan bonus dalam tiap harinya, Apakah Bapak/Ibu/Sdr. juga menerima bonus dari perusahaan ?
- a. Selalu menerima
 - b. Sering menerima
 - c. Sese kali menerima
 - d. Tidak menerima
9. Bila Bapak/Ibu/Sdr. menerima lembur, berapa besar yang Bapak/Ibu/Sdr. terima tiap Mingguanya ?
- a. Di bawah Rp. 100.000,00
 - b. Antara Rp. 100.000,00 sampai Rp. 200.000,00

- c. Antara Rp. 200.000,00 sampai Rp. 300.000,00
 - d. Di atas Rp. 300.000,00
10. Bagaimanakah menurut Bapak/Ibu/Sdr. dengan bonus yang Bapak/Ibu/Sdr. terima ?
- a. Amat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
11. Bagaimanakah motivasi kerja Bapak/Ibu/Sdr. dengan bonus yang Bapak/Ibu/Sdr. terima ?
- a. Meningkatkan
 - b. Kadang-kadang meningkat
 - c. Kurang meningkat
 - d. Tidak meningkat
12. Dalam peraturan perusahaan Bapak/Ibu/Sdr., jika Bapak/Ibu/Sdr. sudah bekerja minimal satu tahun Bapak/Ibu/Sdr. menerima Tunjangan Hari Raya, dalam bentuk apakah THR tersebut ?
- a. Uang dan bingkisan
 - b. Bingkisan saja
 - c. Uang saja
 - d. Tidak menerima
13. Jika dalam bentuk uang, berapakah besarnya THR yang Bapak/Ibu/Sdr. terima?
- a. Dua bulan upah
 - b. 1 ½ bulan dari upah
 - c. 1 bulan upah
 - d. ½ bulan dari upah
14. Bagaimanakah menurut Bapak/Ibu/Sdr. dengan THR yang Bapak/Ibu/Sdr. terima ?
- a. Amat baik
 - b. Cukup baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik

15. Dengan THR Bapak/Ibu/Sdr. terima tiap tahunnya, bagaimanakah motivasi kerja Bapak/Ibu/Sdr. ?
- a. Meningkatkan
 - b. Kadang-kadang meningkat
 - c. Kurang meningkat
 - d. Tidak meningkat
16. Dalam bekerja Bapak/Ibu/Sdr. juga menerima uang makan dari perusahaan Bapak/Ibu/Sdr., dalam bentuk apakah uang makan tersebut ?
- a. Uang yang terima bersamaan dengan diterimanya upah.
 - b. Uang makan yang sekaligus diterima dalam satu minggu
 - c. Uang makan yang diterima tiap hari pas jam makan
 - d. Dalam bentuk makanan
17. Berapakah besarnya uang makan yang Bapak/Ibu/Sdr. terima dari perusahaan dalam tiap minggunya ?
- a. Di atas Rp. 15.000,00
 - b. Antara Rp. 12.000,00 sampai Rp. 14.000,00
 - c. Antara Rp. 10.000,00 sampai Rp. 12.000,00
 - d. Antara Rp. 8.000,00 sampai Rp. 9.000,00
18. Bagaimanakah menurut Bapak/Ibu/Sdr. dengan pemberian uang makan yang diberikan oleh perusahaan Bapak/Ibu/Sdr. ?
- a. Amat cukup
 - b. Cukup
 - c. Kurang cukup
 - d. Tidak cukup
19. Bagaimanakah motivasi kerja Bapak/Ibu/Sdr. dengan pemberian uang makan yang diberikan perusahaan ?
- a. Meningkatkan
 - b. Kadang-kadang meningkat

- c. Kurang meningkat
- d. Tidak meningkat

B. MOTIVASI KERJA

20. Rata-rata berapa kali Bapak/Ibu/Sdr. tidak masuk kerja setiap bulannya baik dengan pemberitahuan dahulu atau tidak ?

- a. Selalu masuk
- b. 1 (satu) kali tidak masuk
- c. 2 (dua) kali tidak masuk
- d. Lebih dari 3 (tiga) kali

21. Apakah Bapak/Ibu/Sdr. masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya sesuai dengan peraturan kerja ?

- a. Sangat tepat
- b. Tepat
- c. Kadang-kadang terlambat
- d. Sering terlambat

22. Bagaimanakah sikap Bapak/Ibu/Sdr. terhadap peraturan perusahaan Bapak/Ibu/Sdr. ?

- a. Mematuhi
- b. Kadang-kadang mematuhi
- c. Kurang mematuhi
- d. Tidak mematuhi

23. Bila Bapak/Ibu/Sdr. selesai kerja apakah alat-alat kerja Bapak/Ibu/Sdr. dikembalikan pada tempatnya ?

- a. Selalu dikembalikan pada tempatnya
- b. Sesekali dikembalikan pada tempatnya
- c. Dibiarkan begitu saja
- d. Tidak pernah dikembalikan

24. Tepatkah tingkat penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr. berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan ?

- a. Tepat
- b. Kadang-kadang tepat

- c. Kurang tepat d. Tidak tepat sama sekali
25. Pada pukul 12.00 – 13.00 WIB, Bapak/Ibu/Sdr. diberi waktu istirahat. Apakah yang Bapak/Ibu/Sdr. lakukan pada saat istirahat ?
- a. Berada dalam lingkungan perusahaan sambil menunggu jam kerja dimulai.
b. Berada di luar perusahaan sambil menunggu jam kerja di mulai
c. Berada di luar perusahaan dan datang terlambat
d. Membolos dari pekerjaan
26. Bagaimanakah tingkat penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr. ?
- a. Tepat b. Sesekali tepat
c. Kurang tepat d. Tidak tepat
27. Jika pekerjaan yang dibebankan kepada Bapak/Ibu/Sdr., penyelesaian Bapak/Ibu/Sdr. tidak tepat sesuai target, apakah yang Bapak/Ibu/Sdr. lakukan?
- a. Berusaha sedapat mungkin menyelesaikan pekerjaan tersebut
b. Pergi ke rekan kerja dan minta bantuan
c. Berusaha untuk menghindar dari pekerjaan itu
d. Tidak berbuat apa-apa untuk menyelesaikan pekerjaan itu
28. Apakah yang Bapak/Ibu/Sdr. lakukan dalam menghadapi pekerjaan yang dibebankan kepada Bapak/Ibu/Sdr. ?
- a. Bersungguh-sungguh b. Kadang-kadang bersungguh-sungguh
c. Kurang bersungguh-sungguh d. Tidak pernah bersungguh-sungguh
29. Apakah Bapak/Ibu/Sdr. mempunyai pekerjaan sambilan setelah Bapak/Ibu/Sdr. bekerja pada perusahaan ini ?

- a. Tidak ada b. Sering ada pekerjaan
c. Sese kali ada d. Tiap hari ada
30. Apakah Bapak/Ibu/Sdr. juga merasa memiliki perusahaan dimana Bapak/Ibu/Sdr. bekerja ?
- a. Selalu merasa memiliki b. Sese kali merasa memiliki
c. Kurang merasa memiliki d. Tidak pernah merasa memiliki
31. Pernahkan Bapak/Ibu/Sdr. merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr. lakukan selama ini ?
- a. Tidak pernah bosan b. Sering merasa bosan
c. Kadang kala merasa bosan d. Bosan
32. Bagaimanakah hubungan Bapak/Ibu/Sdr. dengan rekan kerja Bapak/Ibu/Sdr. ?
- a. Menyenangkan b. Cukup menyenangkan
c. Kurang menyenangkan d. Tidak menyenangkan
33. Bagaimanakah tindakan Bapak/Ibu/Sdr. dalam menghadapi kesulitan atas pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr. ?
- a. Mencoba mengatasi sendiri
b. Minta bantuan teman
c. Menyerahkan pekerjaan tersebut
d. Tidak menyerahkan pekerjaan tersebut
34. Bagaimanakah perhatian Bapak/Ibu/Sdr. terhadap saran-saran yang diberikan oleh atasan Bapak/Ibu/Sdr. ?
- a. Memperhatikan b. Cukup memperhatikan
c. Kurang memperhatikan d. Tidak memperhatikan

35. Bagaimanakah tanggapan Bapak/Ibu/Sdr. terhadap kebijakan perusahaan soal tunjangan kesehatan.

- a. Senang
- b. Cukup senang
- c. Kurang senang
- d. Tidak senang



PERUSAHAAN BATIK
S. BOGIE

MANGKUBUMEN WETAN Gg. V/15c ☎ 42986 SOLO



Solo, 13 Oktober 2003

Nomor : 24 / KW / HM / 15 / I / 2003

Lampiran: -

Perihal : Selesai Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Sanata Dharma Yogyakarta :

Nama : Delly Wardigdo
NIM : 952114132
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi

Telah selesai melakukan Riset di Bagian Produksi Perusahaan Batik Kembar Wijaya Solo. Riset telah dilaksanakan dari tanggal 8 September 2003 sampai dengan 11 Oktober 2003.

Dengan membuat skripsi berjudul :

**“PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DALAM KURUN WAKTU TAHUN 2001/2002”**

Studi Kasus Pada Perusahaan Batik Kembar Wijaya
Jl. Teratai I No.19, Mangkubumen, Solo, Jawa Tengah

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Perusahaan Batik Kembar Wijaya
Pimpinan


Ebit Suteja, S.E.

