

## **BAB IV**

### **ANALISA DATA**

#### **4.1. Proses Pengumpulan Data**

Dalam bab IV ini akan dilakukan analisis terhadap data yang didapat dari karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta. Hasil dari analisis data merupakan kumpulan yang menjadi titik tolak untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Secara singkat, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara masing-masing variabel (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel prestasi kerja.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penyebaran angket sebanyak 60 angket kepada responden. Dimana dari semua angket yang disebarkan tersebut semua dianggap layak untuk dipakai sebagai sampel penelitian, karena responden mengisinya dengan benar.

#### **4.2. Karakteristik Responden**

Di dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 60 orang karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta. Berikut ini penulis akan mengemukakan jawaban responden atas dasar karakteristiknya :

tekstil Kusumatex pada umumnya berusia 26 – 40 tahun, yaitu pada usia tersebut sangat potensial untuk bekerja sebagai karyawan.

Berdasarkan jenis kelamin dari 60 sampel karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex tersebut, maka karyawan laki-laki sebanyak 3 orang atau sebanyak 5%, dan karyawan perempuan sebanyak 57 orang atau sebanyak 95%. Atas perhitungan tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex lebih banyak perempuannya dari pada laki-laki, karena perempuan dianggap lebih teliti dan rapi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan tingkat pendidikan, dari data di atas diketahui bahwa dari 60 responden, sebanyak 13 orang atau sebanyak 21,7% berpendidikan SD, sebanyak 38 orang atau sebanyak 63,3% berpendidikan SMP, sebanyak 9 orang atau sebanyak 15% berpendidikan SMA. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta berpendidikan SMP.

#### **4.3. Data dan Analisis**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, tanggapan-tanggapan dan jawaban responden yang direkapitulasi, kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta, maka berikut ini penulis

akan mengemukakan analisis data dengan menggunakan metode analisis Deskriptif dan metode analisis Inferensial.

#### 4.3.1. Analisis Deskriptif

Sesuai dengan kriteria yang ditentukan, yaitu setiap kuisioner mempunyai beberapa alternatif jawaban. Setiap jawaban mempunyai penilaian sebagai berikut :

1. Penilaian pertama dengan nilai 5 untuk kategori Sangat Tinggi
2. Penilaian kedua dengan nilai 4 untuk kategori Tinggi
3. Penilaian ketiga dengan nilai 3 untuk kategori Cukup Tinggi
4. Penilaian keempat dengan nilai 2 untuk kategori Rendah
5. Penilaian kelima dengan nilai 1 untuk kategori Sangat Rendah

Setiap variabel terdapat 15 pertanyaan maka nilai tertinggi dari setiap variabel adalah  $15 \times 5 = 75$ , dan nilai terendah yaitu  $15 \times 1 = 15$ .

Untuk menghitung analisa deskriptif ini kita terlebih dahulu menentukan batas kelas maupun tepi kelas. Untuk menghitung interval kelas ini digunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5}$$

Angka 5 di sini adalah batas kelas diambil berdasarkan penilaian kategori Sangat Tinggi, Tinggi, Cukup Tinggi, Rendah dan Sangat Rendah yang dipakai sebagai pengukur indikator variabel.

Jadi interval kelasnya adalah  $\frac{75-15}{5} = 12$

Kategorinya adalah sebagai berikut :

1. Jumlah penilaian 63 – 75 untuk kategori Sangat Tinggi
2. Jumlah penilaian 51 – 62 untuk kategori Tinggi
3. Jumlah penilaian 39 – 50 untuk kategori Cukup Tinggi
4. Jumlah penilaian 27 – 38 untuk kategori Rendah
5. Jumlah penilaian 15 – 26 untuk kategori Sangat Rendah

#### 4.3.1.1. Analisa Motivasi

Teknik dan metode yang digunakan dalam melaksanakan motivasi kerja serta yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini secara garis besar terbagi menjadi lima macam sesuai dengan teori kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan harga diri, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan dan rasa aman serta kebutuhan fisiologis.

**Tabel 4.2**  
**Klasifikasi Motivasi**

Nilai Total	Responden	Prosentase	Keterangan
63 – 75	43 orang	71,7 %	Sangat Tinggi
51 – 62	6 orang	10 %	Tinggi
39 – 50	5 orang	8,3 %	Cukup Tinggi
27 – 38	6 orang	10 %	Rendah
15 – 26	0	0	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>	

Dengan melihat prosentase jawaban responden nilai motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di atas, sebagian besar responden memilih jawaban Sangat Tinggi sebanyak 43 orang atau sebanyak 71,7 % dengan nilai total 63 – 75. Dan yang lainnya 6 orang atau 10 % memilih jawaban Tinggi dan Rendah serta yang memilih jawaban Cukup Tinggi sebanyak 5 orang atau 8,3 %. Artinya kebutuhan akan keamanan, kebutuhan fisiologikal, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk merealisasikan diri yang merupakan faktor-faktor motivasi kerja masih di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang mana pihak perusahaan Kusumatex mengharapkan paling tidak 90% dari karyawannya mempunyai motivasi dalam bekerja sangat Tinggi, oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan masalah ini. Perusahaan harus bisa memberikan semangat kepada karyawannya untuk lebih termotivasi lagi.

karena perusahaan mengharapkan 90% dari karyawannya melakukan pekerjaannya dengan puas karena kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi.

#### 4.3.1.3. Analisa Prestasi Kerja

Dalam hal prestasi kerja, penulis menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Supardi adalah faktor kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, penyesuaian pekerjaan, kehandalan, hubungan kerja dan faktor keselamatan kerja.

**Tabel 4.4**  
**Klasifikasi Prestasi Kerja**

Nilai Total	Responden	Prosentase	Keterangan
63 – 75	43 orang	71,7 %	Sangat Tinggi
51 – 62	5 orang	8,3 %	Tinggi
39 – 50	9 orang	15 %	Cukup Tinggi
27 – 38	3 orang	5 %	Rendah
15 – 26	0	0	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>	

Dengan melihat prosentase jawaban responden nilai prestasi kerja karyawan di atas, sebagian besar responden memilih jawaban Sangat Tinggi sebanyak 43 orang atau sebanyak 71,7 % dengan nilai total 63 – 75. Dan yang lainnya memilih

jawaban Tinggi sebanyak 5 orang atau 8,3 % dan yang memilih Cukup Tinggi sebanyak 9 orang atau 15 % serta yang memilih jawaban Rendah sebanyak 3 orang atau 5 % orang. Artinya kebutuhan akan faktor kualitas pekerjaan, faktor kuantitas pekerjaan, faktor hubungan kerja, faktor pengetahuan, faktor penyesuaian pekerjaan, faktor kehandalan dan faktor keselamatan kerja yang merupakan faktor-faktor prestasi kerja sudah cukup baik hanya saja masih di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan, karena pihak perusahaan mengharapkan 90% dari karyawannya mempunyai prestasi kerja yang sangat tinggi.

#### **4.3.2. Analisis Inferensial**

Pada bab sebelumnya telah disebutkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Di samping itu, juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independent (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependent (prestasi kerja) karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode analisis inferensial dengan menggunakan uji serentak

(Uji F) dan uji parsial (Uji t ). Pada proses pengolahan data, perhitungan-perhitungan yang ada dilakukan oleh komputer dengan menggunakan program SPSS.

#### 4.3.2.1. Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisa data, dapat diperoleh nilai persamaan regresinya sebesar :

$$Y = 4,067 + 0,468X_1 + 0,460X_2$$

Persamaan tersebut di atas menunjukkan pengaruh serta besarnya variabel motivasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta, sehingga dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai konstantanya positif, artinya jika upaya meningkatkan motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) diperhatikan akan memberikan hasil kerja yang positif. Dan setiap kenaikan variabel motivasi (X1) sebesar 12 unit maka akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,468 unit, begitu juga dengan setiap kenaikan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 12 unit maka akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,460 unit.



**Tabel 4.5**  
**Hasil perhitungan Analisa Regresi dan Korelasi**  
**Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Prob.	Koef. Korelasi r (%)	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	- Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,468	0,000	54,26%	Signifikan
	- Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,460	0,000	48,68%	Signifikan

Konstanta = 4,067      n = 60  
R Square = 0,406      F<sub>hit</sub> = 19,462  
Multiple R = 0,637

Pada uji serentak atau uji F ini adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta.

Dari angka-angka dalam tabel di atas hasil dari perhitungan dengan menggunakan komputer program SPSS, dapat dilihat bahwa F<sub>hit</sub> adalah sebesar 19,462. Tabel nilai-nilai kritis F pada df 57 lawan df 2 pada taraf signifikansi 5% tidak ada dalam tabel

untuk itu akan dilakukan perhitungan dengan menggunakan interpolasi sesuai menurut Nurgiyantoro dalam bukunya ( 2000 : 168).

Nilai-nilai kritis F berada diantara  $df = 55$  dan  $df = 60$ . Jadi nilai kritis F adalah sebesar  $(3,17 + 3,15) : 2 = 3,16$ . Jadi nilai  $F_{hit}$  sebesar 19,462 lebih besar dari pada F tabel sebesar 3,16 dengan probabilitasnya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta, sehingga hipotesis ketiga diterima atau  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan terbukti kebenarannya.

Besarnya kontribusi seluruh variabel X terhadap Y ditunjukkan oleh angka R square ( $R^2$ ) dari variabel X yaitu sebesar 0,406 atau 40,6%. Artinya bahwa seluruh variabel (X1 dan X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta sebesar 40,6%.

Dari tabel di atas terlihat bahwa kedua variabel bebas mempunyai nilai  $t$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel pada taraf signifikan 5%, hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas ( motivasi dan kepuasan kerja ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( prestasi kerja ) pada karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta.

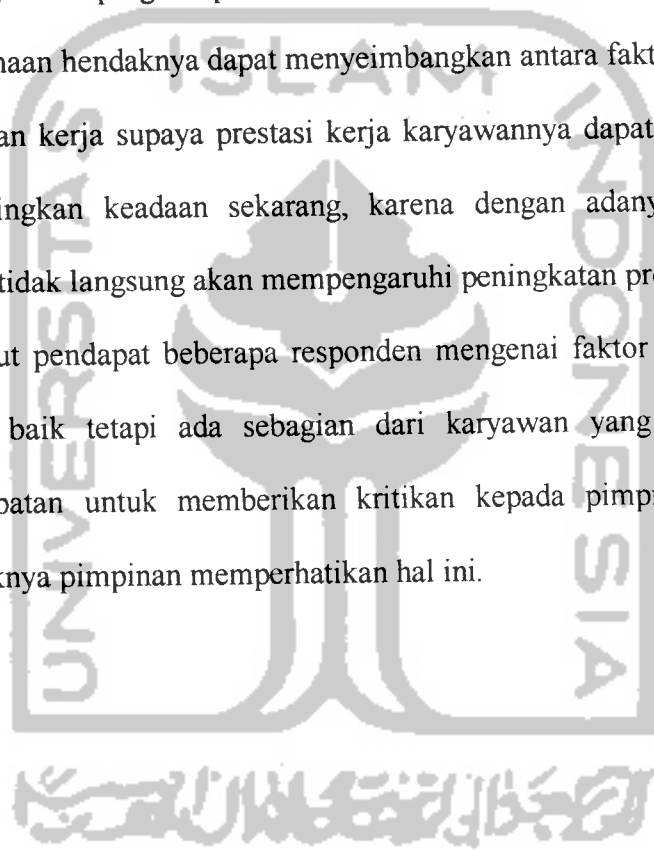
Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama dan hipotesis kedua adalah dengan melihat besarnya koefisien korelasi masing-masing variabel bebas. Dimana variabel  $X_1$  atau variabel motivasi memiliki nilai  $r$  sebesar 54,26% dengan  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan variabel  $X_2$  atau variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $r$  sebesar 48,68% dengan  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari kedua variabel tersebut yang memiliki koefisien korelasi yang terbesar adalah variabel motivasi. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja pada karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa diduga ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya, begitu juga dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya.



menanyakan apa yang membuat karyawannya kurang berprestasi, kemudian ditindak lanjuti agar tercapai tujuan perusahaan

4. Dari penelitian ini, karyawan masih banyak yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan. Untuk itu perusahaan hendaknya lebih memperhatikan hal ini dengan cara meningkatkan program pendidikan dan latihan.
5. Perusahaan hendaknya dapat menyeimbangkan antara faktor motivasi dan kepuasan kerja supaya prestasi kerja karyawannya dapat lebih baik lagi dibandingkan keadaan sekarang, karena dengan adanya hal tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan produktivitas.
6. Menurut pendapat beberapa responden mengenai faktor motivasi sudah cukup baik tetapi ada sebagian dari karyawan yang kurang dalam kesempatan untuk memberikan kritikan kepada pimpinan, untuk itu hendaknya pimpinan memperhatikan hal ini.



### 3.6.5. Promosi

Yaitu dengan cara memberikan potongan harga dan dengan pembuatan kalender.

### 3.7. Sistem Upah

1. Upah harian : Diberikan setiap tanggal 1 dan 15 tiap-tiap bulannya pada bagian warping, cucuk, pallet dan lipat. Besarnya Rp. 14.500/ hari.
2. Upah borongan : Diberikan tiap tanggal 1 dan 15 tiap-tiap bulannya pada bagian tenun. Besarnya Rp. 55 / meter.
3. Upah bulanan : Diberikan tiap tanggal 1 tiap-tiap bulannya pada bagian staffnya. Besarnya antara Rp. 250.000 – Rp. 800.000.

### 3.8. Program Pendidikan dan Latihan

Perusahaan tekstil Kusumatex dalam melatih dan mengembangkan kemampuan karyawannya melalui :

#### 1. Sistem Ceramah

Penyelenggaraan program ini untuk menghemat biaya, karena program ini dapat diikuti oleh karyawan dalam jumlah yang cukup besar.

#### 2. Conference (Diskusi)

Merupakan pertemuan formal dimana terjadi diskusi ataupun konsultasi tentang sesuatu hal yang penting. Dalam hal ini para peserta dapat ikut aktif

menjadi tanggungan karyawan sendiri. Untuk tunjangan kematian, besarnya sumbangan Rp. 50.000 kepada karyawan dan keluarganya.

#### 4. Tunjangan Keselamatan Kerja

Bagi karyawan yang mengalami musibah dan sudah masuk Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK), maka akan mendapatkan santunan, dan ASTEK tersebut ditanggung oleh perusahaan.



**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

Kriteria Penilaian	Tingkat Penilaian	Jumlah Jawaban	
		Dalam Angka	Dalam %
Umur	< 25 Tahun	0	0%
	26 – 40 Tahun	53	88,3%
	> 40 Tahun	7	11,7%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	3	5%
	Wanita	57	95%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	
Tingkat Pendidikan Terakhir	SD	13	21,7%
	SMP	38	63,3%
	SMA	9	15%
	S 1/ Kuliah	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden tersebut di atas maka terlihat bahwa dari 60 responden karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta yang paling banyak adalah umur 26 s/d 40 tahun yaitu sebanyak 53 orang atau sebanyak 88,3%, kemudian karyawan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 7 orang atau sebanyak 11,7%, dan tidak ada dari responden yang berumur di bawah 25 tahun. Atas dasar perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi perusahaan



#### 4.3.1.2. Analisa Kepuasan Kerja

Untuk kepuasan kerja, faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini menurut Moh. As'ad (1995 : 115) adalah faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

**Tabel 4.3**  
**Klasifikasi Kepuasan Kerja**

Nilai Total	Responden	Prosentase	Keterangan
63 – 75	49 orang	81,7 %	Sangat Tinggi
51 – 62	2 orang	3,3 %	Tinggi
39 – 50	6 orang	10 %	Cukup Tinggi
27 – 38	3 orang	5 %	Rendah
15 – 26	0	0	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>	

Dengan melihat prosentase jawaban responden nilai kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di atas, sebagian besar responden memilih jawaban Sangat Tinggi sebanyak 49 orang atau sebanyak 81,7 % dengan nilai total 63 – 75. Dan yang lainnya 6 orang atau 10 % memilih jawaban Cukup Tinggi dan Rendah sebanyak 3 orang atau 5 % serta yang memilih jawaban Tinggi sebanyak 2 orang atau 3,3 %. Artinya kebutuhan akan faktor psikologik, faktor fisik, faktor sosial dan faktor finansial yang merupakan faktor-faktor kepuasan kerja sudah cukup baik, tetapi masih di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan

#### 4.3.2.2. Korelasi Berganda

Besarnya kontribusi seluruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh  $R^2$  yaitu sebesar 0,406 atau 40,6%. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yang digunakan dalam persamaan ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan bagian produksi perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta.

#### 4.3.2.3. Korelasi Partial

Korelasi parsial untuk variabel motivasi sebesar 0,5426 atau 54,26% dimana variabel kepuasan kerja konstan, sedangkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,4868 atau 48,68% dimana variabel motivasi konstan. Ini berarti besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap prestasi kerja lebih besar dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja.

#### 4.3.2.4. Uji Serentak ( Uji F )

Dari regresi masing-masing variabel dengan F tabel angka signifikan yang digunakan  $\alpha = 5\%$ , dan  $df = 59$ , karena  $df$  nya tidak tercantum dalam tabel maka perhitungannya dapat dilakukan dengan menggunakan interpolasi.

#### 4.3.2.5. Uji Partial ( uji t )

Uji parsial ( uji t ) digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t ini untuk membuktikan hipotesis pertama dan hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dan pernyataan kedua yaitu diduga ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada taraf nyata 5%. Karena  $df = 59$  tidak ada dalam tabel maka perhitungan t tabel dengan menggunakan interpolasi,  $df = 59$  berada diantara  $df = 40$  dan  $df = 60$  maka besarnya t tabel adalah  $(2,021 + 2,000) : 2 = 2,0105$ .

Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel**  
**masing-masing variabel bebas pada taraf nyata 5%**

No.	Variabel Bebas	t hit.	t tab.	Keterangan	Nilai r %
1.	X1	4,876	2,0105	t hit. > t tab.	54,26%
2.	X2	4,207	2,0105	t hit. > t tab.	48,68%