



**PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
CV. BENING NATURAL FURNITURE
DI SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan dalam rangka menyelesaikan Studi Strata 1
untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan**

Oleh

Retno Damayanti

NIM 3364990060

**FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2005**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Margunani, M.P
NIP.131570076

Drs. Sugiharto, M.Si
NIP. 131286682

Mengetahui:
Ketua Jurusan Ekonomi

Drs. Kusmuryanto, M.Si
NIP. 131 404 309

HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan dihadapan sidang panitia ujian skripsi Fakultas Ilmu
Sosial Universitas Negeri Semarang pada :

Hari :

Tanggal :

Penguji Skripsi

.....
NIP.....

Anggota I

Anggota II

Dra. Margunani, M.P
NIP.131570076

Drs. Sugiharto, M.Si
NIP. 131286682

Mengesahkan
Dekan,

Drs. Sunardi

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari temuan orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Januari 2005

Retno Damayanti

NIM. 3364990060

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- Sesungguhnya orang yang paling bahagia di dunia adalah orang yang dalam hidupnya dapat bermanfaat untuk membahagiakan orang lain atas ridho-Nya.
- Jangan takut akan gelapnya malam, karena siang akan datang.

Setetes peluh dan sebetuk karya kecil

ini akan aku persembahkan untuk :

1. Suami tercinta
2. Kedua orang tuaku tercinta
3. Kakak-kakakku tersayang

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis senantiasa panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang”. Penulis sangat bersyukur sekali karena dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Dr. A. T Soegito, SH. MM; Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sunardi,; Dekan Fakultas Ilmu Sosial UNNES.
3. Drs. Kusmuryanto, M.Si, Ketua jurusan Ekonomi.
4. Dra. Margunani, M.P, Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan sabar dan bijaksana serta memberikan dorongan dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.

5. Drs. Sugiharto, M.Si. Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan sabar dan bijaksana serta memberikan dorongan dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
6. Manajer CV. Bening Natural Furniture di Semarang.
7. Semua pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian.

Dengan segala kerendahan hati, Penulis menyadari bahwa karya ini masih belum sempurna, maka dari itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis sendiri khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, Januari 2005

Penulis

SARI

Retno Damayanti. 2005. “*Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*”. Sarjana Pendidikan Ekonomi Koperasi. Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang. Dra. Margunani, M.P, Drs. Sugiharto, M.Si.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan di CV. Bening Natural Furniture Semarang masih harus ditingkatkan. Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan, sehingga perlu dikaji secara empiris faktor yang berpengaruh terhadap penurunan tersebut. Salah satu faktor yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi kerja karyawan. Berkaitan dengan kondisi tersebut perlu diungkap apakah motivasi secara nyata mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang.

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. Bening Natural Furniture di Semarang sebanyak 40 orang. Populasi ini sekaligus sebagai sampel penelitian, dengan variabel yang diukur adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Data diambil menggunakan metode angket dan dianalisis menggunakan regresi linier.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $F_{hitung} 16.3258 > F_{tabel} (4.0982)$ pada taraf kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%.

Disarankan pada pihak perusahaan untuk memperhatikan peningkatan upah yang layak, pemberian bonus bagi yang lebih berprestasi agar dapat memotivasi karyawan dan lebih mempunyai semangat kerja dan akhirnya menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Persetujuan Pembimbing.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Sari	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Pengertian Motivasi	6
B. Faktor-faktor Motivasi	11
C. Tinjauan Motivasi Kerja	19
D. Tinjauan Produktivitas Kerja	21
E. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	31
F. Kerangka Berpikir.....	32
G. Hipotesis	34

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	35
B. Variabel penelitian	35
C. Alat Pengambilan Data	36
D. Metode Analisis Data.....	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitan	44
B. Pembahasan	53
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Produktivitas Kerja CV. Bening Natural Furniture Tahun 2003	4
3.1 Hasil Validitas Angket Motivasi Kerja.....	37
3.2 Hasil Validitas Angket Produktivitas Kerja.....	38
3.3 Persiapan Analisis Regresi.....	42
4.1 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Karyawan	46
4.2 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Karyawan	47
4.3 Kriteria Motivasi Kerja	48
4.4 Rata-rata Skor Motivasi Kerja Ditinjau dari Aspek Minat, Sikap Positif, dan Rangsangan.....	48
4.5 Rata-rata Skor Produktivitas Kerja Ditinjau dari Efisiensi dan Produksi	50
4.6 Hasil Uji Normalitas Data.....	51
4.7 Analisis Varians untuk Regresi.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Histogram Motivasi Kerja Karyawan ditinjau dari aspek minat, sikap positif dan rangsangan.....	49
2. Histogram produktivitas Kerja Karyawan ditinjau dari aspek efektivitas dan Produksi.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Instrumen Penelitian
2. Analisis Hasil Ujicoba Angket Motivasi
3. Analisis Hasil Ujicoba Angket Produktivitas Kerja
4. Data Hasil Penelitian
5. Uji Normalitas Data
6. Analisis Regresi
7. Daftar Kritik Uji F
8. Daftar Kritik Uji t
9. Daftar kritik Chi Kuadrat
10. Nilai r product moment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner dan MG. Miner, 1979:23).

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat

dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Karyawan yang ada dalam CV. Bening Natural Furniture ini sebanyak 40 orang. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan dan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama serta sanggup menaati peraturan berorganisasi.

Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture Semarang masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya. Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan, seperti pada tabel produktivitas berikut.

Tabel 1.
Produktivitas Kerja CV. Bening Natural Furniture Bagian Finishing
Tahun 2003

Bulan	Lemari			Kursi			Kaca Hias		
	Hasil	Target	% Ketercapaian	Hasil	Target	% Ketercapaian	Hasil	Target	% Ketercapaian
Jan	300	375	80%	525	625	84%	250	300	83%
Peb	305	375	81%	610	625	98%	260	300	87%
Mar	325	375	87%	590	625	94%	270	300	90%
Apr	320	375	85%	570	625	91%	260	300	87%
Mei	310	375	83%	580	625	93%	265	300	88%
Jun	300	375	80%	565	625	90%	260	300	87%
Jul	305	375	81%	550	625	88%	250	300	83%
Agt	290	375	77%	525	625	84%	240	300	80%
Sep	296	375	79%	525	625	84%	240	300	80%
Okt	280	375	75%	535	625	86%	230	300	77%
Nop	278	375	74%	500	625	80%	235	300	78%
Des	275	375	73%	510	625	82%	225	300	75%
Rerata	299	375	80%	549	625	88%	249	300	83%

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan-ke bulan terjadi penurunan, dan hanya mengalami peningkatan pada bulan Februari dan Maret, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi CV. Bening Natural Furniture sebagai perusahaan yang

bergerak dalam bidang usaha meubel. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah motivasi kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas tersebut.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah: “Adakah pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empiris apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ada di CV. Bening Natural Furniture Bagian Finishing.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai masukan pada pihak CV. Bening Natural Furniture sebagai pedoman kebijakan selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, terutama bagian finishing.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Dalam bab II ini dijelaskan tentang pengertian motivasi, faktor-faktor motivasi, tinjauan motivasi kerja dan produktivitas kerja.

A. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1989 : 62) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1989 : 256) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi

Higien oleh Herzberg, teori ERG dari Alderfer, teori kebutuhan dari McClelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

1. Motivasi menurut Douglas Mc. Gregor

Hasil pemikiran Mc. Gregor dari Siagian (2002 : 106) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.

2. Motivasi menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg dari Siagian (2002:107) disebutnya sebagai “teori motivasi dan *hygiene*”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol ialah

kebijaksanaan perusahaan. Kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

3. Harapan

Dalam pengharapan (*Victor Vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan.

Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain :

- a. upah atau gaji yang sesuai
- b. keamanan kerja yang terjamin
- c. kehormatan dan pengakuan
- d. perlakuan yang adil
- e. pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
- f. suasana kerja yang menarik
- g. jabatan yang menarik

(Wursanto, 1990 : 149)

4. Motivasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson

Mc. Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu : kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson

sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkanya (Buchari Zainun, 1989 : 52)

5. “ERG”

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldefer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bawa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (core needs) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (*existence, relatedness, and Growth – ERG*). (Siagian, 2002 : 108)

6. Cognitive dissonance

Teori ini dikemukakan oleh Reslinger (dalam Riyadi, 2000 : 5) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah tingkat perngharapannya (rendah). Untuk menmgurangi kesalahan dan rasa dan kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka. .

Dewasa ini, salah satu penjelasan yang paling meluas diterima, baik mengenai motivasi adalah teori harapan (expectancy theory) dari Victor Vroom, meskipun ada pengritiknya, namun kebanyakan bukti riset mendukung teori tersebut (Robins, 1996 : 215). Teori pengharapan berakar pada konsep-konsep kognitif yang dikemukakan oleh para psikolog terutama

Kurt Lewin dan Edward Talmi. Teori ini diperkenalkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, individu diasumsikan sebagai pembuat keputusan yang rasional yang mengevaluasi alternatif tindakan dimana masing-masing alternatif akan berkaitan dengan penghargaan yang diharapkan individu menilai informasi yang tersedia bagi mereka dan membuat keputusan menurut nilai konsekuensi dan kemungkinan pribadi untuk mencapai apa yang mereka sukai. Dalam istilah praktis, teori pengharapan menyatakan bahwa seorang karyawan di motivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik.

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka (Keith dan Newstrom, 1990 : 6). Menurut Keith dan Newstrom (Keith dan Newstrom, 1990 : 6) tempat empat macam pola motivasi yang sangat penting :

1. Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*)

Adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

2. Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*)

Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

3. Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*)

Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencegah masalah dan berusaha keras untuk inovatif

4. Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*)

Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi.

Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

B. Faktor-faktor motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989:108).

Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung (1989:106) ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

1. Motivator

Motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

2. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Dalam teori pengharapan (*Victor Vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain :

1. Upah atau gaji yang sesuai

Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan perusahaan.

2. Keamanan kerja yang terjamin

Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

3. Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

4. Perlakuan yang adil

Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Uraian tersebut merupakan salah satu perlakuan adil sesuai prestasi karyawan, sehingga karyawan berlomba berprestasi dengan baik.

5. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa

Pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.

6. Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

7. Jabatan yang menarik

Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan (Wursanto, 1990:149).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil simpulan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh:

1. Minat

Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:

- a. Perasaan senang bekerja
- b. Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan
- c. Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

2. Sikap positif

Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:

- a. Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi
- b. Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
- c. Mempunyai disiplin kerja yang tinggi

3. Rangsangan berupa bonus, gaji, intensif dan penghargaan

Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena membarikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain:

- a. Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik diri serta keluarganya
- b. Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder.
- c. Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.

- d. Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

Menurut Moh. As'ad (1999: 93) struktur ekonomi dewasa ini adalah sedemikian rupa sehingga mendorong seseorang untuk berproduksi guna mendapatkan upah dan uang ini kemudian dapat ditukarkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang riil. Dengan demikian kerja dan upah merupakan dua hal yang tidak dapat lagi di pisahkan.

Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Sampai sekarang sebetulnya tidak ada suatu sistem yang betul-betul murni yang berdiri sendiri.

Ada empat sistem upah yang secara umum dapat diklasifikasikan yaitu:

- a. Sistem upah menurut produksi

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mulai mundur, inferior, dan lanjut usia. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan diperhitungkan

ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang dibandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga kerja yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua dan inferior akan merasa tidak kerasan.

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan, dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang adalah sama. Akibatnya orang-orang yang superior merasa segan untuk memproduksi lebih dari keadaan rata-rata.

Tekanan sosial dan kemungkinan dipecat barangkali dapat mempengaruhi perilaku karyawan, namun faktor-faktor tersebut bukannya suatu incentive yang positif. Sistem upah harian tidak merugikan orang yang sudah cukup usia. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman, juga tidak membedakan kemampuan. Berpijak dari dasar ini maka karyawan yang berusia yang kurang berpengalaman maupun yang inferior akan memilih upah harian diatas upah satuan produksi. Salah satu faktor yang menonjol untuk mempertahankan sistem upah ini adalah sistem ini dapat mencegah manajemen dari pilih

kasih, mencegah diskriminasi dari karyawan dan kompetisi yang tidak sehat.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah itu akan memberikan perasaan aman (security feeling) kepada karyawan yang cukup usia.

Seperti dilaporkan pada penelitian Thurstone (1922) yang dikutip oleh Maier (1965) bahwa orang-orang yang tinggi intelegensianya merasa kecewa sekali melihat orang-orang yang lebih rendah intelegensianya dinaikkan pangkat di atas mereka dan diharuskan menuruti perintah orang-orang yang rendah kecerdasannya itu. Sistem upah semacam ini akan berakibat terjadinya *labour turn over* terutama bagi karyawan yang masih muda usianya dan berbakat.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu terpenuhi maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah tidak mendorong

inisiatif kerja sehingga sama dengan sistem senioritas. Segi positifnya adalah akan memberi rasa aman karena nasibnya menjadi tanggung jawab perusahaan.

Jelaslah sekarang dari keempat sistem upah ini bila dikenakan secara murni tidaklah tepat. Oleh karena itu harus ada kombinasi dari keempatnya.

C. Tinjauan Motivasi Kerja

Menurut Mc. Donald dalam Sardiman (1986: 73), motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan adanya tujuan. Ada tiga elemen penting berkaitan dengan motivasi antara lain:

1. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem neurophysiological yang penampilannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau *feeling* afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang adanya tujuan. Jadi motivasi merupakan respon dari suatu aksi yakni tujuan.

Dari ketiga elemen tersebut, dapat dinyatakan pula bahwa motivasi merupakan sesuatu yang kompleks, motivasi dapat menyebabkan terjadinya

suatu perubahan pada diri seseorang. Motivasi berhubungan dengan kejiwaan, perasaan, emosi untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua itu didorong adanya tujuan dan keinginan.

Menurut Sardiman (1986: 73), motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai daya pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif.

Motivasi bagi individu dalam kehidupan sehari-hari merupakan hubungan yang komplementer yang berarti saling melengkapi satu sama lain. Motivasi merupakan pendorong bagi perbuatan seseorang terutama dalam berorientasi pencapaian tujuan. Unsur motivasi seseorang melakukan perbuatan sesuatu karena terdorong oleh nalurinya, keinginan mencapai kepuasan atau mungkin kebutuhan hidupnya yang sangat mendesak.

Pengertian motivasi adalah kehendak yang mendorong upaya ketingkat tertinggi dalam mencapai tujuan organisasi, di dorong kemampuan organisasi memuaskan kebutuhan individu anggotanya (Hamdan Mansoer, 1989:361). Motivasi bisa diartikan kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Onang Uhjana, 1987:69), motivasi juga berarti pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manullang, 1993:120).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang memberikan dorongan atau rangsangan

kepada karyawan agar bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah seperangkat dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang paling tidak sebagian turut menghasilkan tindakan produktif tertentu (Simon Devung, 1989:102). Motivasi juga berarti dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan dia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu (Wursanto, 1990:132). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan dia melakukan tindakan tertentu.

Dari dua simpulan tadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Jadi motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena berkaitan dengan kemauan karyawan untuk bekerja dan motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh pada produktivitas kerja.

D. Tinjauan Produktivitas Kerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Dikutip oleh Rusli Syarif (1991: 1) mengatakan bahwa “ definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. “

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995: 281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan George J. Washinis (Rusli Syarif,1991: 1) memberi pendapat bahwa “Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.”

Menurut profesor Luis Sabourin (Rusli Syarif,1991: 1) adalah "Rumusan tradisional dari produktivitas total tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan terhadap saluran apa yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut. " Menurut Mukiyat (1998: 481) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLA tahun 1984 adalah (J. Ravianto,1986: 18) :

- a Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
- b Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
- d Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing

negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.

- e Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992:121).

Sedangkan menurut Woekirno produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Pokoknya menambah kegiatan guna menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai (Woekirno Sumardi, 1979:3). Bambang Kusriyanto (1993) juga memberikan pendapatnya bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).

Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian, 1982:15).

Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari, 1990:97-98).

Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
- b. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini. (Payman J. Simanjuntak, 1987: 34-35).

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai.

Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal ini sebagai mana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan LE. Lavine bahwa “faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja yaitu kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya” (Alfred R. Lateiner dan JE. Lavine, 1983: 57).

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebarkannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Dari pendapat di atas, dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Sukarna (1993:41), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan
- b. *Managerial skill* atau kemampuan pimpinan perusahaan.
- c. Lingkungan kerja yang baik.
- d. Lingkungan masyarakat yang baik.
- e. Upah kerja.
- f. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- g. Disiplin kerja karyawan.
- h. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
- i. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- j. Kebudayaan suatu negara.
- k. Pendidikan dan pengalaman kerja.

- l. Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
 - m. Fasilitas kerja.
 - n. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.
2. Pengukuran produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

- 1) Kecepatan waktu kerja
 - 2) Penghematan waktu kerja
 - 3) Kedisiplinan waktu kerja
 - 4) Tingkat absensi
- b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam

pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain (Rusli Syarif, 1991:7).

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. *Physical productivity*

Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*Size*) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

b. *Value productivity*

Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar (J. Ravianto, 1986:21).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau *out put*.

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

a. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

b. Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

E. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan

kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (J. Ravianto, 1986:20).

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

F. Kerangka Berpikir

Penelitian ini akan mengungkap pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture Semarang. Responden yang diteliti sebanyak 40 orang karyawan, sedangkan variabelnya yaitu motivasi kerja karyawan sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Untuk memperoleh kedua data tersebut digunakan angket.

Diprediksikan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi

dipengaruhi oleh 2 hal yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi minat dan sikap kerja yang positif. Dengan adanya minat kerja yang tinggi dan sikap kerja yang positif akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga produktivitas kerjanya dapat lebih optimal. Produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerja dibandingkan waktu yang digunakan. Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya rangsangan dari pihak perusahaan seperti bonus dan tunjangan merupakan suatu bentuk penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang lebih dari karyawan lainnya. Rangsangan ini akan mempengaruhi minat kerja karyawan, sehingga dapat menumbuhkan sikap positif pada karyawan. Kondisi ini diperkirakan akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Secara umum dengan motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan bekerja secara baik dan memberikan segala daya upaya untuk memperoleh hasil yang maksimal, dengan demikian hasil yang diperoleh meningkat dari waktu ke waktu. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis regresi. Apabila diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian finishing CV. Bening Natural Furniture Semarang sebanyak 40 orang. Karena populasi ini terbatas dan berukuran kurang dari 100, maka diambil semua sebagai sampel. Jadi penelitian ini merupakan total sampling.

B. Variabel Penelitian

Variabel yang diukur ada dua yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Berdasarkan teori yang diuraikan di atas, maka indikator motivasi kerja dapat digolongkan menjadi 3 yaitu:

1. Minat

Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:

- a. Perasaan senang bekerja
- b. Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan
- c. Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

2. Sikap positif

Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:

- a. Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi.

- b. Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
- c. Mempunyai disiplin kerja yang tinggi

3. Rangsangan

Rangsangan dapat berupa bonus, gaji, intensif dan penghargaan

Indikator dari produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari: Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian terget, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja. Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

C. Alat Pengambilan Data

Untuk mengambil data karyawan berkaitan dengan motivasi kerja dan produktivitas kerja digunakan angket. Sebelum digunakan, terlebih dahulu diujicobakan pada beberapa karyawan di luar sampel tersebut, yang mempunyai kondisi relatif sama, untuk dianalisis tentang kelayakan instrumen tersebut untuk mengambil data. Baik-tidaknya alat tersebut dapat dilihat dari validitas dan reliabilitas angket.

1. Validitas Angket

Untuk mengukur validitas angket digunakan korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi tiap item

N = jumlah subyek uji coba

X = skor dari setiap butir

Y = skor total (Suharsimi Arikunto, 1996 : 160)

Dari hasil korelasi tersebut selanjutnya mengkonsultasikannya dengan koefisien korelasi pada tabel taraf kesalahan 5 % Setelah konsultasi inilah dapat diketahui valid atau tidaknya instrumen. Apabila hasil perhitungan lebih besar daripada nilai tabel, berarti butir soal dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Sebaliknya bila hasil dari perhitungan koefisien korelasi lebih kecil dari nilai tabel, berarti butir tersebut tidak valid.

Hasil analisis validitas untuk angket motivasi kerja yang diujicobakan pada 10 responden diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3.1 Hasil Validitas Angket Motivasi Kerja

No	r_{xy}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,796	0,632	Valid
2	0,775	0,632	Valid
3	0,767	0,632	Valid
4	0,775	0,632	Valid
5	0,945	0,632	Valid
6	0,737	0,632	Valid
7	0,775	0,632	Valid
8	0,796	0,632	Valid
9	0,775	0,632	Valid

Berdasarkan hasil analisis tersebut tampak bahwa koefisien korelasi product moment untuk setiap butir pada angket tersebut melebihi r_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dan $n = 10$ yaitu 0,632, yang berarti bahwa butir-butir angket tersebut valid.

Hasil analisis validitas angket produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Hasil Validitas Angket Produktivitas Kerja

No	r_{xy}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,946	0,632	Valid
2	0,845	0,632	Valid
3	0,745	0,632	Valid
4	0,946	0,632	Valid
5	0,827	0,632	Valid
6	0,873	0,632	Valid

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ yang berarti bahwa angket produktivitas kerja juga valid.

Reliabilitas menunjukkan pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto. 1996: 168). Rumus yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas penelitian ini adalah rumus alpha :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen yang dicari

N = banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians skor tiap – tiap item

σ_1^2 = varians total

(Suharsimi Arikunto, 1996:106)

Dalam menentukan reliabel atau tidaknya instrumen dilakukan dengan cara mengkonsultasikan harga r_{11} dengan r_{tabel} product moment pada taraf signifikan 5 %. Apabila r_{11} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengambil data. Apabila r_{11} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tersebut tidak reliabel dan tidak dapat digunakan.

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh r_{11} untuk angket motivasi kerja sebesar 0,908 sedangkan untuk angket produktivitas kerja sebesar 0,920 yang lebih besar dari r_{tabel} (0,632) pada taraf kesalahan 5% dengan $n = 10$, yang berarti kedua angket tersebut reliabel.

D. Metode Analisis Data

Setelah data diambil selanjutnya dianalisis untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan. Penggambaran hasil penelitian ini dapat dilihat dari mean, standart deviasi dan variansnya, sedangkan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier, yang sebelumnya diuji kenormalan data sebagai prasarat penggunaan analisis regresi tersebut.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, selanjutnya sebagai pertimbangan dalam menentukan statistik yang cocok untuk pengujian hipotesis. Apabila data berdistribusi normal, maka digunakan statistik parametrik, sebaliknya apabila tidak berdistribusi normal, maka digunakan statistik non parametrik.

Untuk mengetahui distribusi normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas dengan rumus *chi kuadrat* sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

O_i : Frekuensi pengamatan

E_i : Frekuensi yang diharapkan

Kriteria:

H_0 diterima yang berarti distribusi normal jika (χ^2) chi kuadrat hitung < χ^2_{tabel} . Dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = k - 1$ ($k =$ banyaknya kelas interval)

(Sudjana 1989: 294).

2. Analisis Regresi

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam analisis ini antara lain:

a. Menentukan Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bentuk pengaruh motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

$$a = \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum XY}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b. Uji Keberartian dan Kelinearan Model Persamaan Regresi

Uji keberartian dan kelinearan model persamaan regresi digunakan untuk menguji signifikan dan linier tidaknya model persamaan yang diperoleh. Apabila model tersebut signifikan dan linier, maka persamaan tersebut dapat digunakan untuk memprediksi motivasi belajar mahasiswa apabila kualitas penggunaan internet sebagai sumber informasi diketahui. Untuk analisis ini digunakan tabel sebagai berikut.

Tabel 3.3 Persiapan Analisis Regresi

Sumber Variasi	dk	JK	RK	F hitung
Total	n	JK(T)	-	
Regresi (a)	1	JK(a)	RK(a) = JK(a) : 1	$\frac{RK(a b)}{RK(S)}$
Regresi (a b)	1	JK(a b)	RK(a b) = JK(a b) : 1	
Residu	n-2	JK(S)	RK(S) = JK(S) : (n-2)	
Tuna cocok	k-2	JK(TC)	RK(TC) = JK(TC) : (k-2)	$\frac{RK(TC)}{RK(E)}$
Galat (E)	n-k	JK(E)	RK(E) = JK(E) : (n-k)	

Keterangan:

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$JK(a|b) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(a|b)$$

$$JK(E) = \sum \left\{ \sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n_i} \right\}$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(E)$$

Untuk uji keberartian model regresi, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk (1:n-2) maka dapat disimpulkan bahwa model yang diperoleh signifikan.

Untuk uji kelinieran, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan dk $(k-2 : n-k)$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut berbentuk linier.

c. Menentukan Koefisien Korelasi dan Sumbangan Efektif (Determinasi)

Koefisien korelasi digunakan untuk menentukan derajat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, sedangkan sumbangan efektif untuk mengetahui besarnya sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Koefisien korelasi dan sumbangan efektif ditentukan dengan rumus sebagai berikut.

Koefisien korelasi

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumbangan Efektif

$$r_{xy}^2 = \frac{b \{N \sum XY - \sum X \sum Y\}}{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi yang diperoleh diuji menggunakan statistik t sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

Apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan dk $(n-2)$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi tersebut tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Bening Natural Furniture merupakan perusahaan industri meubel kayu jati yang masih muda dan merupakan kelanjutan dari usaha sebelumnya. Dimana dahulu hanya merupakan kantor sentral saja dan sejak tahun 2000 mulai finishing sendiri dengan jumlah tenaga kerja produksi kurang lebih 40 orang dan tenaga kerja staff 10 orang.

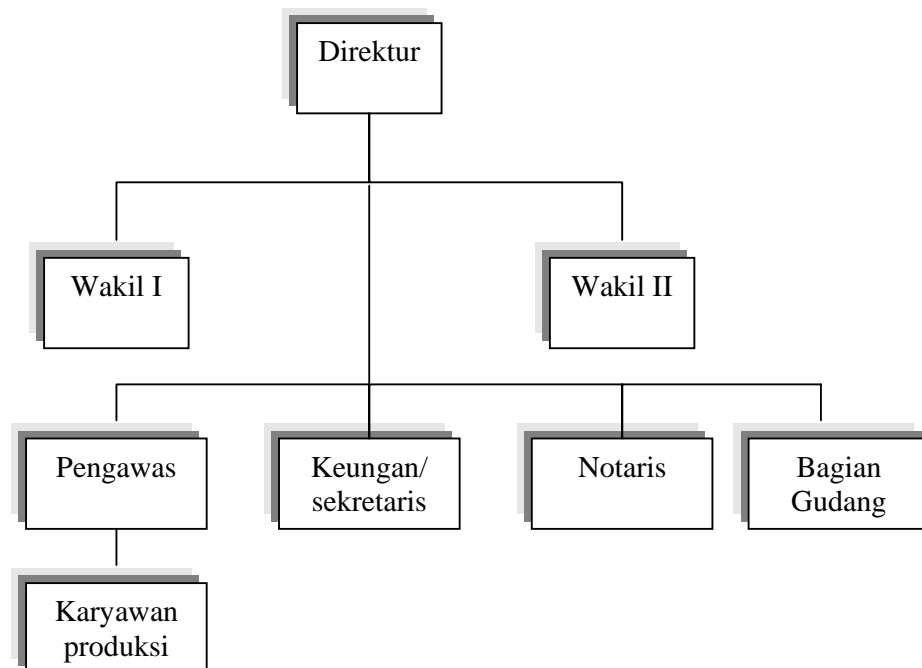
Bentuk badan hukumnya adalah CV, yang terdiri dari 1 orang direktur dan 1 orang komisaris. Modal kepemilikan 100 % adalah modal sendiri dan komoditi ekspor penuh dengan tujuan ke Malaysia, Singapura, dan Kanada.

Untuk penjualan, tiap bulan Bening Natural Furniture mampu melakukan pengiriman 2-3 kontainer dengan masing-masing kontainer berisi \pm 200 piece dan mampu mendatangkan keuntungan 20 % dari penjualan seluruhnya yang sebesar 100 juta/kontainer.

Dalam proses produksinya CV Bening Natural Furniture membuka cabang di Jepara untuk proses penampungan bahan baku yang diperoleh langsung dari penjual di Jepara. Pengolahan kayu sampai pada pembentukan model untuk kemudian dikirimkan ke pusat untuk diproses kembali/finishing dan dipasarkan.

Promosi yang dilakukan oleh Bening Natural Furniture antara lain dengan cara pengadaan pameran di Malaysia, Singapura dan Kanada setiap 1 tahun sekali. Serta pengadaan iklan khususnya dilakukan oleh CV Bening Natural Furniture sendiri, karena dinegara-negara tersebut sudah terdapat para buyeryang siap untuk memasarkan produk dari CV. Jadi disini CV Bening Natural Furniture hanya bertindak sebagai pemasok saja/supplier.

CV. Bening Natural Furniture dipimpin oleh seorang direktur yang dibantu oleh 2 wakil, seorang bagian keuangan yang merangkap sebagai sekretaris, seorang notaris, 3 orang pengawas, 2 orang bagian gudang dan seorang bagian keamanan, dan 40 karyawan bagian produksi. Struktur organisasi pada CV. Bening Natural Furniture dapat dilihat pada gambar bagan berikut ini.



Gambar Struktur organisasi CV. Bening Natural Furniture

Semua kebijakan di dalam lingkungan CV. Bening Natural Furniture tergantung pada direktur, dan dibantu oleh 2 wakil. Urusan bagian keuangan dilaksanakan oleh karyawan bagian keuangan yang sekaligus merangkap sebagai sekretaris. Notaris dalam perusahaan ini bertugas mengurus masalah yang berhubungan dengan jamsostek dan masalah hukum. Bagian gudang bekerja untuk meneliti barang-barang yang akan dikirim. Bagian pengawas bertugas untuk mengawasi karyawan bagian produksi dan kualitas hasil produksi.

2. Karakteristik tentang Responden Penelitian

Responden penelitian ini 40 karyawan bagian produksi dengan tingkat pendidikan rata-rata setingkat SMA. Distribusi tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat Pendidikan	f	%
SMP	14	35
SMA	18	45
SMEA	4	10
STM	4	10
Jumlah	40	100

Berdasarkan tabel 4.1 tampak bahwa 45% karyawan mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA, 35% SMP, 10% SMEA dan 10% STM.

Ditinjau dari jenis kelaminnya, sebagian besar perempuan yaitu mencapai 72,5% sedangkan sisanya 27,5% laki-laki. Pengambilan karyawan yang sebagian besar perempuan disebabkan karena usaha ini

bergerak dalam bidang finising yang bertugas mengamplas, sedangkan yang laki-laki bertugas melitur dan memperbaiki bagian yang kurang baik.

Rata-rata karyawan telah bekerja selama 4 tahun di perusahaan ini. Distribusi frekuensi dari lamanya bekerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Karyawan

Lama bekerja	f	%
1 tahun	4	10
2 tahun	4	10
3 tahun	9	22,5
4 tahun	17	42,5
5 tahun	6	15
Jumlah	40	100

Berdasarkan tabel 4.2 tampak bahwa 42,5% karyawan sudah bekerja 4 tahun, 15% selama 5 tahun, 22,5% selama 3 tahun, 10% selama 2 tahun dan 10% selama 1 tahun.

3. Deskriptif Tentang Motivasi Kerja

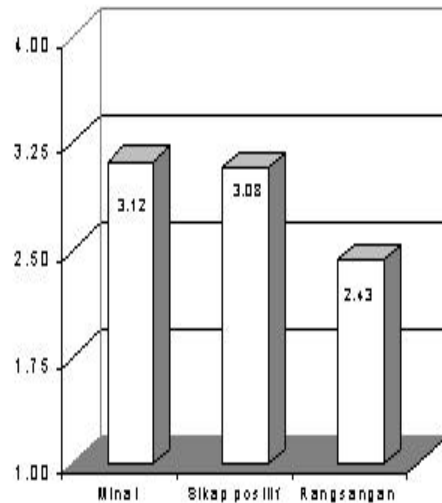
Gambaran tentang motivasi kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang dapat dilihat dari hasil penskoran angket tentang motivasi kerja yang diukur dengan 3 indikator yaitu: minat, sikap positif dan rangsangan. Deskriptif tentang ketiga indikator tersebut dapat dilihat dari kriteria sebagai berikut.

Berdasarkan hasil penskoran terhadap ketiga indikator tersebut diperoleh rata-rata skor sebagai berikut.

Tabel 4.4 Rata-rata skor motivasi kerja ditinjau dari aspek minat, sikap positif dan rangsangan

No	Aspek	Rata-rata skor	Kriteria
1	Minat	3.12	Tinggi
2	Sikap positif	3.08	Tinggi
3	Rangsangan	2.43	Kurang
	Total	2.87	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa rata-rata skor untuk minat karyawan mencapai 3.12 pada interval 2.51 – 3.25 dalam kategori tinggi, demikian juga dengan aspek sikap positif dengan rata-rata 3.08 dalam kategori tinggi, namun pada aspek rangsangan diperoleh rata-rata skor 2.43 pada interval 1.76-2.50 dalam kategori kurang. Berdasarkan hasil penskoran tersebut menunjukkan bahwa minat dan sikap positif karyawan dalam kategori tinggi, sedangkan rangsangan dari pihak CV. Bening Natural Furniture masih dalam kategori kurang. Secara total, rata-rata skor motivasi karyawan mencapai 2.87 pada interval 2.51 – 3.25 dalam kategori tinggi, seperti pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Histogram Motivasi Kerja Karyawan kerja ditinjau dari aspek minat, sikap positif dan rangsangan

Ditinjau dari minat karyawan, menunjukkan bahwa sebagian karyawan mempunyai minat yang tinggi dalam bekerja. Para karyawan lebih merasa bekerja di CV tersebut sesuai dengan keinginan, bekerja dengan perasaan senang dan menganggap bahwa kebijakan pimpinan selama ini sesuai dengan keinginan karyawan. Sikap positif karyawan dalam bekerja dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dari perasaan senang dari karyawan apabila target pekerjaan yang diinginkan perusahaan terpenuhi, mereka loyal terhadap perusahaan dan frekuensi kehadiran karyawan yang tinggi.

Rangsangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan masih dalam kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kadang-kadang saja memberikan bonus, dalam setahunnya sebagian besar karyawan memperoleh tunjangan di luar gaji dalam 1 kali.

4. Deskriptif Tentang Produktivitas Kerja

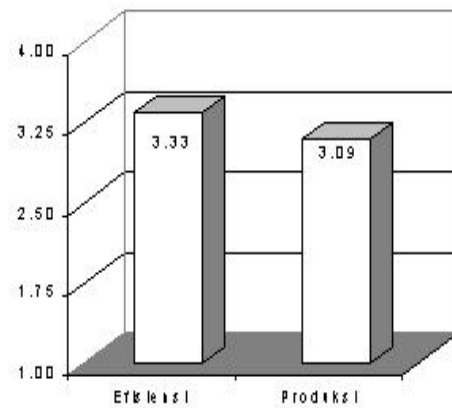
Gambaran tentang produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari 2 aspek yaitu efisiensi dan produksi. Dengan kriteria pensekoran yang sama dengan variabel motivasi, diperoleh kriteria produktivitas kerja seperti pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Rata-rata skor Produktivitas kerja ditinjau dari Efisiensi dan produksi

No	Aspek	Rata-rata skor	Kriteria
1	Efisiensi	3.33	Sangat tinggi
2	Produksi	3.09	Tinggi
	Total	3.21	Tinggi

erdasarkan tabel 4.3 tersebut diperoleh rata-rata skor untuk aspek efisiensi sebesar 3.33 pada interval 3.25 – 4.00 dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan, target yang dipenuhi oleh karyawan antara 75% - 100%, para karyawan lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam satu bulannya sebagian besar tidak melebihi 3 kali datang terlambat.

Rata-rata skor yang dicapai pada aspek produksi sebesar 3.09 pada interval 2.51 – 3.25 dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan sangat memuaskan, setiap bulannya terjadi peningkatan dan hasil produksinya sesuai dengan yang diharapkan. Rata-rata skor total untuk produktivitas karyawan mencapai 3.21 dalam kategori tinggi.



Gambar 2. Histogram Produktivitas Kerja Karyawan kerja ditinjau dari aspek Efektivitas dan Ptoduksi

5. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan uji prasyarat dalam analisis regresi. Pengujian ini menggunakan chi kuadrat test yang hasilnya dapat dilihat di lampiran dan terangkum pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	χ^2 hitung	χ^2 tabel	Kriteria
1	Motivasi kerja	4.8873	7.81	Normal
2	Produktivitas kerja	3.0399	7.81	Normal

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai chi kuadrat untuk variabel motivasi sebesar 4.8873 dan untuk variabel produktivitas kerja sebesar 3.0399. Kedua nilai tersebut kurang dari chi kuadrat tabel dengan $dk = 3$ dan taraf kesalahan 5% yaitu 7.81, yang berarti data tersebut berdistribusi normal, sehingga analisis dapat dilanjutkan dengan regresi linier.

6. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi linier digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Dari analisis regresi diperoleh model regresi linier yang menyatakan pengaruh motivasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebagai berikut.

$$Y = 0.617 + 0.904X$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi karyawan akan diikuti terjadi kenaikan produktivitas kerja sebesar 0.904. Model tersebut diuji keberatianya menggunakan uji F seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Analisis Varians untuk Regresi (Uji F)

Sumber Variasi	dk	JK	RK	F	F tabel	Kriteria
Total	40	421.0278				
Regresi (a)	1	412.8063	412.8063	16.3258	4.0982	Signifikan
Reresi (b a)	1	2.4707	2.4707			
Residu (S)	38	5.7508	0.1513			
Tuna Cocok (TC)	8	1.9979	0.2497	1.9963	2.2662	Linier

Galat (E)	30	3.7529	0.1251			
-----------	----	--------	--------	--	--	--

Berdasarkan hasil uji F untuk keberartian persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar $16.3258 > F_{tabel}$ (4.0982) pada taraf kesalahan 5% dengan dk (1:38) yang berarti model tersebut signifikan. Dilihat dari hasil uji kelinieran garis regresi diperoleh F_{hitung} sebesar $1.9963 < F_{tabel}$ (2.2662) yang berarti model tersebut linier. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang.

Untuk melihat besarnya korelasi antara kedua variabel tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi menggunakan rumus product moment. Dari perhitungan diperoleh r_{xy} sebesar 0.548 dan diuji keberartiannya menggunakan uji t dan diperoleh t_{hitung} sebesar $4.041 > t_{tabel}$ (2.02). Kesarnya kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi yaitu sebesar 30.1%, yang berarti 69.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kajian penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Bening Natural Semarang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Para karyawan lebih sesuai dengan apa yang menjadi keinginannya, sedang bekerja dan merasa bahwa kebijakan dari pimpinan sesuai dengan keinginannya. Tingginya motivasi ini juga ditunjukkan dari sikap positif terhadap

perusahaan. Para karyawan merasa senang apabila pekerjaannya mencapai target yang ditetapkan perusahaan, ditunjukkan pula dengan tingkat kehadiran yang tinggi dan apabila tidak hadir, para karyawan meminta ijin terlebih dahulu. Dibuktikan juga dari keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang relatif rendah, namun dari segi rangsangan seperti bonus, tunjangan di luar gaji dirasa para karyawan masih kurang. Secara keseluruhan motivasi kerja karyawan dalam kategori tinggi. kondisi inilah yang berpengaruh terhadap tingginya produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar $16.3258 > F_{tabel}$ (4.0982). Dengan adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti pula karyawan tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang inilah yang mampu memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi yang tinggi ditunjukkan dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Apabila target yang diharapkan perusahaan terpenuhi, karyawan tersebut merasa senang. Sikap positif lainnya adalah merasa memiliki perusahaan dan mempunyai frekuensi kehadiran yang tinggi. Sikap tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap efektivitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil analisis tampak bahwa kontribusi motivasi hanya berkisar 30.1%, yang relatif sedang. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar kajian penelitian lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ada indikasi terjadinya penurunan ketercapaian target dari setiap bulannya, disebabkan perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap aspek rangsangan seperti pemberian bonus dan tunjangan bagi karyawan. Hal ini ditunjukkan dari rata-rata skor untuk aspek rangsangan sebesar 2.43 dalam kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar merasa bahwa perusahaan kurang memberikan rangsangan seperti bonus dan tunjangan yang lebih tinggi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap penurunan motivasi kerja yang akhirnya terjadi penurunan produktivitas kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture Semarang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan bagian produksi termasuk tinggi, yang ditunjukkan dari minat, sikap positif yang tinggi, meskipun aspek rangsangan masih kurang. Dengan adanya motivasi yang tinggi ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa efisiensi dan produksinya dalam kategori tinggi. Dengan adanya minat dan sikap positif yang lebih tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Simpulan ini ditunjukkan dari analisis regresi atau uji F yang diperoleh $16.3258 > F_{\text{tabel}} (4.0982)$ pada taraf kesalahan 5%. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan CV. Bening Natural Furniture menerima gaji sesuai dengan UMR. Maka disarankan pada pihak perusahaan untuk memperhatikan peningkatan upah yang layak agar dapat memotivasi karyawan dan lebih mempunyai semangat kerja dan akhirnya menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.
2. Motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 30,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian berikutnya disarankan agar menambah variabel bebasnya misal:

lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Penambahan variabel bebas dimaksudkan karena produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja semata melainkan ada variabel lain yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred R. Lateiner, dan JE. Lavine, 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Bambang Kusriyanto. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Basu Swastha, Dh dan Ibnu sukotjo W, 1995, *Pengantar Bisnis Modern*, Liberty, Yogyakarta
- Buchari Zainun. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Handari Nawawi, 1990. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- J. Ravianto. 1986. *Pengukuran Produktivitas*. Yogyakarta: Kanisius.
- Komaruddin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rusli Syarif. 1991. *Produktivitas*. Jakarta: Depdikbud.
- Manullang, S. 1993. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara.
- Moh As'ad, 1999, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya.
- Onang Uhjana. 1987. *Minat dan Motivasi Kerja dalam Perekonomian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Payman J Simanjuntak, 1987. *Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungan*. Jakarta: SIUP.
- Reksohasidiprodjo. 1989. *Organisasi Perusahaan-Teori Struktur dan Perilaku*. BPFE. Yogyakarta
- Riyadi. 2000. Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Robbin, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrocersi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi Bahasa Indonesia.
- Sardiman, A.M. 1986. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.

- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simon Devung. 1989. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Depdikbud.
- Sudjana. 1989. *Metode Statistika*. Tarsito: Bandung
- Suharsimi Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sukarna. 1993. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Woekirno Sumardi. 1979. *Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Wursanto, Ig. 1990. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.
- Zainun, B. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.