



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN FINISHING
PT. SENTOSA UTAMA GARMINDO**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Agni Rizky M
021113114

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2017

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN FINISHING
PT. SENTOSA UTAMA GARMINDO**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A.)

Ketua Program Studi,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana'.

(Herdiyana, SE., M.M.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN FINISHING
PT. SENTOSA UTAMA GARMINDO**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa Tanggal : 30 / Januari / 2018

Agni Rizky Mulyamin
021113114

Menyetujui,
Dosen Penguji



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE., M.Si.)

ABSTRAK

Agni Rizky Mulyamin, 021113114, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Motivai Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino, Ketua Komisi Pembimbing Dr. Hari Muharam, SE., MM. dan Anggota Komisi Pembimbing Dewi Atika, SE., M.Si., 2017.

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan yaitu pemberian motivasi kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti pemberian upah yang belum sesuai dengan standar, pemberian bonus yang tidak tepat waktu serta pemberian jaminan sosial yang belum efektif. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja masing-masing karyawan dan bisa mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis seberapa erat hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino.

Penelitian ini mengambil disebuah perusahaan yang bergerak dibidang *garment* Lokasi penelitian yang dilakukan pada PT. Sentosa Utama Garmino, Kp. Caringin Karat Rt. 04/03 Ds. Nyangkowek Kec. Cicurug Kab. Sukabumi 43159, data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dan jumlah responden sebanyak 63 responden, metode yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif eksploratif, metode penelitian yang digunakan *explanatory survey*, serta metode analisis statistik kuantitatif, koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment*, *koefisien determinasi* dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Berdasarkan dari hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai $r = 0,686$. Berarti bahwa motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai *Koefisien Determinasi* = 47,05 %, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi/peranan variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yang nilainya sebesar 47,05% sedangkan sisanya sebesar 52,95% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} (10,128) > t_{tabel} (1,670)$ H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia yang telah diberikannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar sarjana muda pada Universitas Pakuan Bogor.

Tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulisan ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya penulis sampaikan kepada orangtua tercinta yang telah memberikan Do'a dan semangat yang tidak pernah henti serta kepada pihak-pihak yang berada dilingkungan Universitas Pakuan Bogor :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
2. Bapak Herdiyana, SE., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
3. Ibu Tutus Rully, M.M., SE., Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
4. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., M.M., Selaku Ketua Dosen Pembimbing.
5. Ibu Dewi Atika, SE., M.Si., Selaku Anggota Dosen Pembimbing.
6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
7. Staff Tata Usaha yang telah memberikan kemudahan dalam melakukan administrasi perkuliahan.
8. Seluruh teman-teman dan keluarga besar Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2013 dan teman-teman seperjuanganku kelas C & D Jurusan Manajemen. Terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. semoga tali silaturahmi kita terjalin dan semoga kita semua menjadi orang yang sukses.
9. Ibu Sera Tiara Dewi, Selaku Pihak SDM PT. Sentosa Utama Garindo.
10. Kakakku Agung Mulyamin dan adikku Andini Mulyamin yang telah memotivasi secara moral dan materil demi kelancaran dan kesuksesan penulis.
11. Teman-teman Paviliund Club dan Texaz 68.12 yang selalu memberikan masukan serta semangat pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun bagi penulis karya ilmiah ini.

Akhir kata perkenankanlah penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penulisan skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenan di hati pembaca sekalian. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca sekalian pada umumnya.

Bogor, Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	5
1.2.1. Identifikasi masalah	5
1.2.2. Perumusan masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2. Motivasi Kerja	11
2.2.1. Pengertian Motivasi	11
2.2.2. Teori Motivasi	12
2.2.3. Jenis-jenis Motivasi Kerja	14
2.2.4. Tujuan Motivasi Kerja.....	15
2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	16
2.2.6. Indikator Motivasi Kerja.....	21

2.3. Produktivitas Kerja	22
2.3.1. Pengertian Produktivitas	22
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas	23
2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja	25
2.3.4. Pengukuran Produktivitas Kerja	26
2.4. Penelitian Sebelumnya	28
2.5. Kerangka Pemikiran	29
2.6. Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	31
3.2. Objek, Unit Analisi, dan Lokasi Penelitian	31
3.2.1. Objek Penelitian.....	31
3.2.2. Unit Analisis	31
3.2.3. Lokasi Penelitian	31
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	32
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	32
3.3.2. Sumber Data Penelitian	32
3.4. Operasional Variabel	32
3.5. Metode Penarikan Sampel	33
3.6. Metode Pengumpulan Data	34
3.6.1. Data Primer	34
3.6.2. Data Sekunder.....	36
3.7. Uji Kualitas Data	36
3.7.1. Uji Validitas	36
3.7.2. Uji Reliabilitas	36
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data	37
3.8.1. Analisis Deskriptif	37
3.8.2. Analisis Kuantitatif	38

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan PT. Sentosa Utama Garmindo	43
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan	44
4.1.3.	Struktur Organisasi Perusahaan	44
4.2.	Profil Responden	46
4.3.	Pembahasan	48
4.3.1.	Analisis Deskriptif	48
4.3.2.	Analisis Kuantitatif	65
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan.....	68
5.2.	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA		70
LAMPIRAN		72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Realisasi dan Target Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmindo Tahun 2017 (Semester Satu)	3
Tabel 1.2	Data Upah Karyawan Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmindo Tahun 2015-2017	4
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2	Tabel Keterangan Skala Likert	25
Tabel 3.3	Tabel Uji Validitas Motivasi Kerja.....	37
Tabel 3.4	Tabel Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	38
Tabel 3.5	Tabel Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	39
Tabel 3.6	Tabel Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	39
Tabel 3.7	Tabel Kriteria Nilai Kuesioner.....	40
Tabel 3.8	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	41
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Unit/Bagian Kerja	48
Tabel 4.4	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan”	49
Tabel 4.5	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan”.....	49
Tabel 4.6	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Gaji yang diberikan sudah tepat pada waktunya”	50
Tabel 4.7	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perlengkapan dan peralatan pada perusahaan sudah memadai”	50
Tabel 4.8	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kondisi ruangan kerja yang digunakan sudah aman”	51
Tabel 4.9	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”	51
Tabel 4.10	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”	52
Tabel 4.11	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan sudah baik”	52

Tabel 4.12	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Suasana kerja menyenangkan dan nyaman”	53
Tabel 4.13	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja”	53
Tabel 4.14	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu”	54
Tabel 4.15	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan merasa pendapatnya dihargai oleh atasan”	54
Tabel 4.16	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang”	55
Tabel 4.17	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan ingin mengembangkan kemampuannya selama bekerja”	55
Tabel 4.18	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Setiap pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan dengan baik”	56
Tabel 4.19	Analisis Descriptive Motivasi Kerja	56
Tabel 4.20	Kriteria Nilai Kuesioner Motivasi kerja”	57
Tabel 4.21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya”	58
Tabel 4.22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik”	58
Tabel 4.23	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mengetahui tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan”	59
Tabel 4.24	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu menguasai teknis pekerjaan dengan baik”	59
Tabel 4.25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar”	60
Tabel 4.26	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu bersosialisasi dengan baik”	60
Tabel 4.27	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi”	61
Tabel 4.28	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan selalu diselesaikan tepat pada waktunya”	61
Tabel 4.29	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu memahami instruksi atasan untuk melaksanakan”	62

Tabel 4.30 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan bekerja dengan sangat disiplin”	62
Tabel 4.31 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki sikap yang baik dalam menghadapi pekerjaannya”	63
Tabel 4.32 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan bekerja dengan sangat sungguh-sungguh”	63
Tabel 4.33 Analisis Descriptive Produktivitas Kerja.....	64
Tabel 4.34 Kriteria Nilai Kuesioner Produktivitas Kerja.....	65
Tabel 4.35 Nilai Interval Koefisien.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Realisasi Dan Target Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmindo Tahun 2017 (Semester Satu)	3
Gambar 2.1	Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow	12
Gambar 2.2	Konstelasi Penelitian	30
Gambar 3.1	Kurva Uji Statistik.....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	44
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden	46
Gambar 4.3	Usia Responden.....	47
Gambar 4.4	Unit/bagian Kerja Responden	48
Gambar 4.5	Histogram Motivasi Kerja.....	57
Gambar 4.6	Histogram Produktivitas Kerja.....	64
Gambar 4.7	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Kuesioner Penelitian
Lampiran	Hasil Pengolahan Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja SPSS Versi 2.0.....
Lampiran	Hasil Pengolahan Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja SPSS Versi 2.0.....
Lampiran	Codingan Hasil Data Responden
Lampiran	Surat Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam upaya mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sunyoto Danang (2012, 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Harbani (2010, 140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi dan perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam perkerjaannya. 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 memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan didalam penyelenggaraan kegiatan di suatu perusahaan, dorongan itulah yang disebut motivasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti produktivitas dalam berkeja yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

PT. Sentosa Utama Garmino merupakan badan usaha yang bergerak di bidang produksi pakaian (garment) yang beralamat di Kp. Caringin Karat Rt 04/03, Ds. Nyangkowek, Kec. Cicurug, Kab. Sukabumi dengan jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 712 orang, terdiri dari beberapa bagian unit kerja antara lain bagian office, staff, finishing dan lainnya. Bagian finishing pada PT. Sentosa Utama Garmino mempunyai karyawan sebanyak 80 orang yang terbagi kedalam empat jenis/jabatan pekerjaan diantaranya : staf administrasi 2 orang, leader 3 orang, finishing-polibag 15 orang, finishing-mesin 30 orang dan finishing-packing 30 orang. Bagian finishing merupakan tahap akhir dalam proses produksi pada PT. Sentosa Utama Garmino. Oleh karena itu karyawan pada bagian finishing dituntut untuk lebih konsisten dalam bekerja, agar target produksi yang telah ditetapkan dapat tercapai serta meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

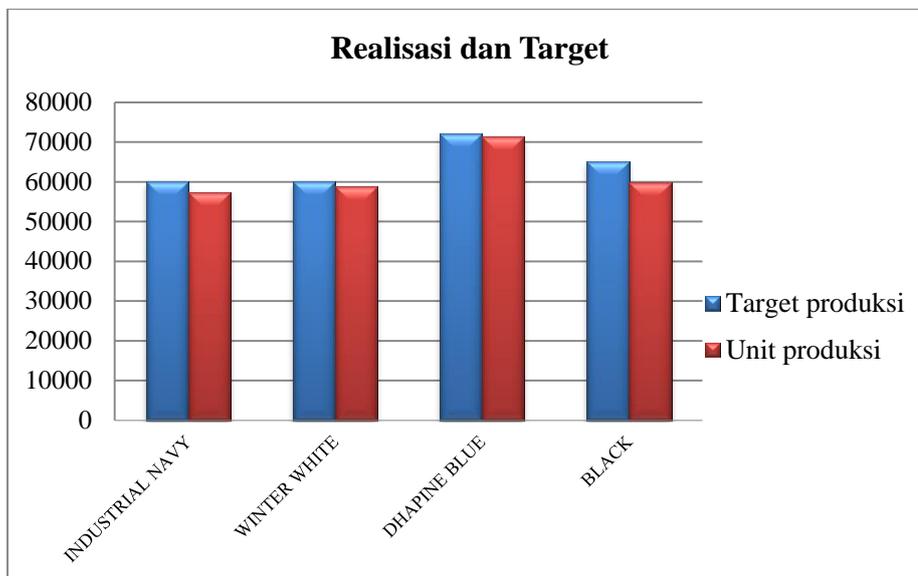
Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak HRD selama observasi di PT. Sentosa Utama Garmino “ perusahaan menyadari bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing, hal ini dapat dilihat dari data laporan produksi bagian finishing yang mengalami penurunan serta tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1
Realisasi dan Target Bagian Finishing
Tahun 2017 Bulan Januari-Juni (Semester 1)

Model Produk	Target Produksi (Pcs)	Hasil Produksi (Pcs)
Industrial Navy	60.000	57.300
Winter white	60.000	58.800
Dhaphine Blue	72.000	71.200
Black	65.000	59.700

Sumber : Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino, 2017

Gambar 1.1
Realisasi dan Target Bagian Finishing
Tahun 2017 Bulan Januari-Juni (Semester 1)



Sumber : Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino, 2017

Dari data diatas dapat dilihat bahwa target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2017 bulan januari-juni (Semester 1) tidak memenuhi target, diantaranya pada model Indusrtial Navy target yang harus diselesaikan sebanyak 60.000 pcs, tetapi realisasi tercapainya produk sebanyak 57.300 pcs. Model Winter White targetnya sebanyak 60.000 pcs, realisasi tercapainya produk sebanyak 58.800 pcs. Model Dhaphine Blue merupakan model yang memiliki target yang paling tinggi sebanyak 72.000 pcs, tetapi target realisasi yang dicapai hanya sebanyak 71.200 pcs. Model terakhir yaitu model Black target yang harus diselesaikan sebanyak 65.000 pcs, tetapi realisasi tercapainya produk sebanyak 59.700 pcs.

Sementara itu hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Sentosa Utama Garmino diperoleh informasi, bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan adanya ketidak sesuaian dengan kebutuhan karyawan. Permasalahan didalam pemberian motivasi pada PT. Sentosa Utama Garmino diantaranya, pemberian kompensasi tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, pemberian insentif yang tidak tepat waktu dan pemberian jaminan sosial yang belum efektif. Sehingga mengakibatkan pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.2
Data upah karyawan bagian finishing
Pt. Sentosa Utama Garmino
Tahun 2015-2017 (RP)

Jabatan/jenis pekerjaan	2015		2016		2017	
	Gaji yang diterima	UMK	Gaji yang diterima	UMK	Gaji yang diterima	UMK
Adm	2.100.000		2.250.000		2.500.000	
Leader	2.000.000		2.200.000		2.400.000	
Fin-Polibag	1.870.000	1.940.000	2.000.000	2.195.435	2.150.000	2.376.558
Fin-Mesin	1.870.000		2.000.000		2.150.000	
Fin-Packing	1.870.000		2.000.000		2.150.000	

Sumber : Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino

Dengan melihat tabel gaji diatas, dapat dilihat ada beberapa jabatan yang diberikan upah kurang memadai atau tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK) yang ditetapkan pemerintah kabupaten Sukabumi. Yaitu pada karyawan yang bekerja sebagai Fin-Polibag, Fin-Mesin dan Fin-Packing yang turun langsung dilapangan, dengan demikian bahwa perusahaan kurang optimal dalam memberikan motivasi yang tepat atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Salah satu contoh pemberian motivasi yang belum dilakukan oleh perusahaan adalah seperti gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan umr. Dengan demikian hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan ini memang harus dibuktikan secara objektif melalui sebuah penelitian yang valid.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013, 156) produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja namun dikarenakan keterbatasan waktu, kemampuan meneliti dan lainnya. Penulis hanya meneliti mengenai motivasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat, pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja harus dimulai dari produktivitas kerja individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, sehingga perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya harus memberikan perhatian terutama kepada masalah motivasi kerja karyawan.

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan pada PT. Sentosa Utama Garmindo itu relatif tidak stabil bahkan cenderung menurun, terlebih pada bagian finishing mengalami penurunan yang cukup signifikan terhadap target produksi yang dihasilkan. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan. Walaupun ada peningkatan tetapi bukan karena pemberian motivasi akan tetapi dengan diterapkannya disiplin kerja. Yaitu dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis berpendapat bahwa pemberian motivasi yang tepat merupakan hal yang perlu dilakukan untuk suatu perusahaan agar mendapat sumber daya manusia yang handal. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk menganalisis masalah dengan judul : **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN FINISHING PT. SENTOSA UTAMA GARMINDO”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas penulis ingin mengidentifikasi masalah diantaranya :

1. Tidak tercapainya target produksi
2. Terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan
3. Pemberian kompensasi tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan
4. Pemberian insentif yang tidak tepat waktu
5. Pemberian jaminan sosial yang belum efektif
6. Keluhan pelayanan dan penanganan yang lamban dari perusahaan

Dapat dilihat dari beberapa permasalahan diatas yang terjadi didalam perusahaan diantaranya berkaitan dengan pemberian motivasi kerja yang belum efektif sehingga mengakibatkan pada penurunan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmindo.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan atau hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab permasalahan didalam perusahaan. Penulis juga berharap dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana kondisi serta hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penulis mampu menerapkan ilmu yang diperoleh saat kuliah dan mencari solusi bagi persoalan-persoalan yang nyata secara praktis dan konseptual, disamping itu penulis juga diharapkan dapat memperluas wawasan dan pemikiran tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Untuk membandingkan dan memperaktekan pengetahuan, khususnya manajemen sumberdaya manusia yang diperoleh dibangku kuliah dengan mengaplikasikannya pada persoalan yang nyata didalam perusahaan. Serta memberikan sumbangan informasi untuk memberikan masukan kepada pimpinan PT. Sentosa Utama Garmino tentang hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam merealisasikan tujuannya, karena manusia merupakan faktor yang terpenting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan maupun perilaku organisasi. Tanpa manusia, perusahaan atau organisasi tidak akan ada karena manusialah yang merencanakan, menciptakan dan menetapkan tujuan-tujuan tersebut.

Oleh karena itu, agar tujuan yang telah direncanakan tersebut dapat dicapai secara memuaskan, suatu perusahaan harus mendayagunakan sumber-sumber daya manusia sebaik mungkin. Suatu perusahaan tidak akan mampu melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan serta melakukan pengembangan secara efektif dan efisien jika sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut tidak dikelola dan dikembangkan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang timbul setelah disadari bahwa manusia mempunyai kedudukan yang utama dalam organisasi, dimana bidang ini berusaha mengkoordinasikan para karyawannya dengan segala persoalannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kadarisman (2012, 110)

Beberapa ahli memberikan definisi mengenai sumber daya manusia dengan cara berbeda-beda, meskipun pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumberdaya manusia, penulis akan menguraikannya dari pendapat beberapa ahli, antara lain :

Human resources management is the process of acquiring and compensating employees, and of attending to their labor relationship, health and safety and fairness concerns.

(Dessler, 2011,30)

Human resources management is the activity designed to provide for coordinate the human resouces of an organization.

(Lloyd L. Byars & leslie W.Rue, 1984, 30)

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi begitu juga peningkatan kinerja dan produktivitas kerja berkaitan pula dengan kultur organisasi.

(Siagian, 2014, 128)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Hasibuan, 2013, 10)

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

(Edy Sutrisno, 2012, 6)

Dari definisi-definisi diatas dapat di simpulkan dari pengertian para ahli di atas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan upaya dan pengelolaan manusia, individu maupun organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja agar tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki dua fungsi, fungsi manajerial dan fungsi operasional yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013, 21) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan pensiun.

Selanjutnya fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian serta proses melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan. inilah tujuan fungsi manajemen menurut Fayol (2010, 180) :

a. Fungsi Perencanaan

Meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.

b. Fungsi Pengorganisasian

Meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.

c. Fungsi Kepemimpinan

Karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.

d. Fungsi Pengendalian

Setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dimotivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi.

Fungsi manajemen merupakan suatu elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer atau pemimpin dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud Edy Sutrisno (2012, 9) adalah :

1. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dalam bentuk badan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan, pengarahannya adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Pemberhentian adalah putusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Berdasarkan fungsi-fungsi diatas, kita dapat melihat bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peranan yang cukup penting dalam suatu organisasi, menyangkut unsur manusia yang akan menentukan arah kemajuan bagi perusahaan, dalam hal ini perusahaan di masa yang akan datang. Ini berkaitan dengan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup masa mulai dari tenaga kerja dengan masa pemisahan tenaga kerja.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Didalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, motivasi merupakan hal yang terpenting bagi manajer, manajer berusaha memahami perilaku karyawan agar dapat mempengaruhi karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka salah satu tugas manajer adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada para bawahannya supaya bisa bekerja sesuai dengan pengarahannya yang diberikan sehingga para karyawan dapat saling bekerjasama dan mampu mencapai hasil yang maksimal. Adapun pengertian dari motivasi menurut para ahli, yaitu :

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

(Edy Sutrisno, 2012, 109)

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

(Kadarisman, 2012, 278)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

(Hasibuan, 2013, 191)

Motivation on is a proces that with a physiological or psychological deficiency or need that activates a be havior or drive that is aimed at agoal or incentive.

(Luthans, 2002, 245)

A force that results from an individual's desire to satisfy their needs (e.g. hunger, thirst and social approval).

(Wayne F. Cascio, 2003, 85)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat mengarahkan dan membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

2.2.2 Teori Motivasi

Menurut Fahmi (2013, 109) beberapa teori motivasi kerja yang paling dikenal adalah sebagai berikut :

A. Teori hierarki kebutuhan (*need hierarchi*) dari Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow.



Sumber : Perilaku Organisasi, (Fahmi. 2013)

Gambar 2.1
Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

- Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif : mengetahui, memahami dan menjelajahi kebutuhan estetis, keserasian, keteraturan dan keindahan. Kebutuhan aktualisasi diri : mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)
- Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- Kebutuhan sosial (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman.

B. Teori Motivasi Herzberg

Menurut Herzberg, ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan sebagainya (faktor intrinsik).

C. Teori Motivasi Douglas McGregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negative) dan teori Y (positif). Menurut McGregor pada pandangan teori X (negative) ada empat pengandaian yang dipegang manajer :

1. Karyawan secara interen tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
2. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua factor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan teori X (negative) ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y (positif) :

1. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
2. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Rata rata orang akan menerima tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

D. Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom tentang cognitive theory of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu :

1. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
2. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
3. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

2.2.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2013, 150) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Siswanto (2008, 124) pada umumnya bentuk atau jenis motivasi yang sering diterapkan oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Penggunaan uang sebagai stimulus berkembang sebagai penyelesaian suatu masalah ketenagakerjaan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.

2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai organisasi.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain penyediaan pekerjaan, manajemen partisipatif, serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Sementara itu Nawawi (2005, 359) membagi motivasi berdasarkan sumbernya, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
2. Motivasi Ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Harbani (2010, 142) menyatakan tujuan atau pentingnya motivasi kerja yaitu :

1. Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan
2. Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat efisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat sampai dengan 80% keatas
3. Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja

Menurut Sunyoto Danang (2012, 198) tujuan motivasi kerja antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Sedangkan menurut Kadarisman (2012, 292) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan dan memelihara moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja serta produktivitas kerja dari para karyawan.

2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Harbani (2010, 152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1) Faktor eksteren

- a. Kepemimpinan
- b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- c. Kompensasi yang memadai
- d. Adanya penghargaan akan prestasi
- e. Status dan tanggung jawab

2) Faktor interen

- a. Kematangan pribadi
- b. Tingkat pendidikan
- c. Keinginan dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan terpenuhi
- e. Kelemahan dan keborosan
- f. Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat di atas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksteren dan interen. Faktor eksteren yang mempengaruhi motivasi kerja kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor interen kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

Kadarisman (2012, 296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1) Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

2) Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya, seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada jaminan karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

Menurut Edy Sutrisno (2012, 116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala dalam suatu organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

- e. Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f. Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah adanya kondisi lingkungan yang nyaman, terpenuhinya kebutuhan karyawan, adanya tunjangan dan gaji yang sesuai dengan status dan pendidikan. Dengan adanya faktor-faktor tersebut karyawan akan semakin termotivasi dan semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang di kutip dalam (Sofyandi dan Garniwa, 2007, 102). Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. **Kebutuhan fisiologis** (Physiological need), yaitu kebutuhan rasa lapar, haus, perumahan, dan kesehatan.
2. **Kebutuhan rasa aman** (Safety need), yaitu keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman, dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
3. **Kebutuhan sosial** (Social need), yaitu kebutuhan rasa cinta, berkumpul, dan berkawan.
4. **Kebutuhan penghargaan** (Esteem need), yaitu penghargaan, pengakuan, dan kepercayaan.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri** (Self actualization self), yaitu mengembangkan potensi secara maksimal.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010, 120) :

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Menurut Siagian (2008, 138) dikemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Demikian dari definisi-definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa indikator diatas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan memotivasi karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Adapun pengertian produktivitas menurut para ahli, yaitu :

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumberdaya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

(Sedarmayanti, 2009, 58)

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Produktivitas kerja merupakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

(Edy Sutrisno, 2012, 102)

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi.

(Tjutju Yunarsih dan Suwatno, 2013, 156)

Productivity is the achievement of objectives in the most efficient manner”.

(Higgins, 1982, 345)

Productivity is a measure of the output of goods and services for a nation, an industry, or a firm.

(Louis E. Boone & David L kurtz, 1984, 58)

Demikian dari definisi-definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan keluaran fisik per unit dari usaha produktif yang tingkat keefektifannya dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi dan keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan tenaga kerja dalam mengasihkan produk dan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Menurut Tjutju Yunarsih (2013, 160) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu : faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Eksternal

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politik.
- b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
- c. Cultur dan mindset lingkungan disekitar organisasi.
- d. Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan.

2. Faktor internal

- a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
- b. Struktur dan desain pekerjaan.
- c. Motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas

Menurut Simanjuntak dalam buku (Edy Sutrisno, 2012, 103), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai perlengkapan akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Riduwan (2007, 211) menyatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu :

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, meliputi :

- a. Tingkat pendidikan
- b. Latihan
- c. Motivasi kerja
- d. Etos kerja
- e. Mental
- f. Kemampuan fisik karyawan

2. Sarana pendukung yang meliputi :

- a. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, serta sarana kesejahteraan kerja.
- b. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

Dengan demikian, dari definisi diatas penulis menyimpulkan jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, menurut Sulistyani dan Rosidah (Indah Puji Hartatik, 2014, 213) sebagai berikut :

1) Knowledge (Pengetahuan)

Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu, serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2) Skill (Keterampilan)

Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.

3) Abilities (Kemampuan)

Kemampuan (*Abilities*) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan, termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, maka memiliki ability yang tinggi pula.

4) Attitude (Sikap)

Attitude merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi yang positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan perusahaan.

Sedangkan menurut A Dale Timple (Sedarmayanti, 2009, 80) mengungkapkan tentang indikator produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Cerdas yang berarti memiliki ketajaman fikiran.
- 2) Kompeten secara professional atau teknis, kompetensi berarti kemampuan untuk melakukan suatu kerja.
- 3) Kreatif dan Inovatif, kreatif berarti kemampuan untuk menciptakan gagasan baru.
- 4) Memahami pekerjaan.

Menurut Simamora (2007, 612) indikator produktivitas kerja adalah :

1. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai atau pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai atau pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai atau pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai atau pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *otput*.

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di instansi atau organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.3.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja dari setiap orang, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut Gaspers (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2013, 162) menuliskan pengukuran produktivitas kerja dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Performance}}{\text{Alokasi Sumber}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Bila efektivitas tinggi namun efisien rendah, berarti telah terjadi pemborosan. Sebaliknya efisien tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran atau hasil yang dicapai lebih rendah dari target.

Menurut Fisher (Nurmansyah, 2008, 208), menyatakan beberapa unsur untuk mengukur produktivitas kerja yang efektif, yaitu :

1. Menilai kualitas sama baiknya dengan kuantitas
2. Konsisten dengan misi dan strategi organisasi
3. Penyatuan balas jasa (*reward*) untuk meningkatkan motivasi
4. Melibatkan karyawan dalam pembuatan desain kerja
5. Berkurangnya unsur-unsur pengawasan terhadap karyawan.

Menurut Muchdrasyah Sinungan (2008, 23) secara umum ada dua jenis pengukuran produktivitas kerja, yaitu :

1. Produktivitas total (*Multiple faktor produktivity*)

Produktivitas dari berbagai faktor penyusun. Dapat diukur dari faktor penyusunannya, seperti tanah, modal, teknologi, tenaga kerja dan bahan baku. Produktivitas total secara umum adalah perbandingan antara total output dengan total input, semua input yang digunakan dalam proses produksi. Rumus produktivitas total secara umum adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{Total Output}}{\text{Total Input}}$$

2. Produktivitas parsial (*Single faktor produktivity*)

Produktivitas yang diukur dari satu faktor. Biasanya yang sering menggunakan produktivitas parsial ini adalah produktivitas tenaga kerja atau produktivitas individu. Rumus produktivitas parsial adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{Hasil total}}{\text{Masukan parsial}}$$

Dari teori-teori tentang pengukuran produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan efektivitas antara hasil keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input) yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja, persatuan waktu atau sejumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang (karyawan) dalam jangka waktu tertentu yang meliputi aspek kuantitas kerja, kualitas dan ketepatan waktu.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai keterkaitan antara Motivasi kerja dengan Produktivitas kerja karyawan sudah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu. Beberapa penelitian yang dianggap relevan adalah sebagai berikut :

No.	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Suci Nur Laili (2016) dengan judul “ Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Surabaya.	X Motivasi Y Produktivitas	Hasil penelitian penulis menggunakan metode statistik teknik korelasi product moment dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,983 dengan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi < 0,05 maka penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai hubungan terhadap Produktivitas karyawan.
2.	Devi Maulidiyawati (2015) dengan judul “ Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang (Persero).	X Motivasi Y Produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja baik, produktivitas kerja karyawan sangat baik. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan adalah kuat.
3.	Fudin Zainal Abidin (2015) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Karyawan Pada PT. Rekatama Gegana Bandung	X Motivasi Y Produktivitas	Hasil penelitian penulis yaitu menggunakan metode statistik regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17,6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,420. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

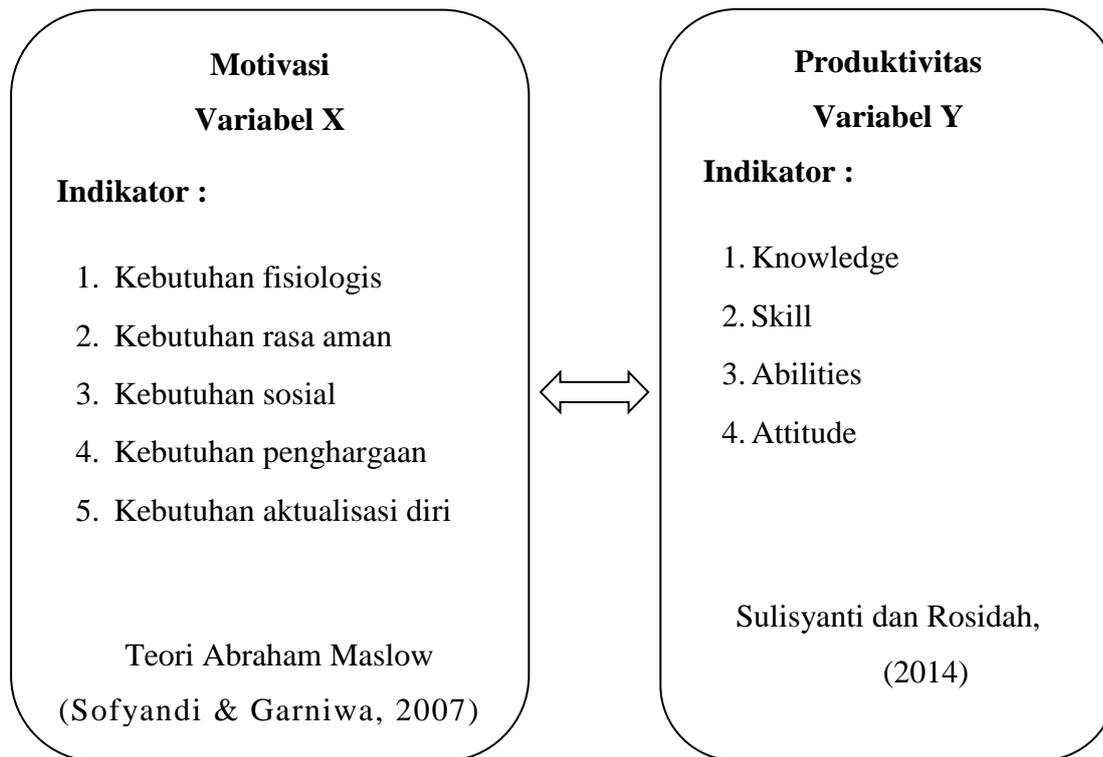
Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, keamanan dalam bekerja, gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap pimpinan. Maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam instansi tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang telah dikemukakan oleh Siagian (2014, 127) Motivasi sangat penting guna mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja para anggota dan seluruh komponen organisasi, upaya tersebut akan lebih menjamin keberhasilan apabila disertai pula dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip dalam (Sofyandi dan Garniwa, 2007, 102). Indikator motivasi kerja diantaranya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Menurut Sulisyanti dan Rosidah (2014, 213) indikator produktivitas kerja adalah *knowledge*, *skill*, *abilities* dan *attitude*.

➤ **Konstelasi Penelitian**



Gambar 2.2
Konstelasi penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis tindakan yang digunakan dibawah ini adalah :

1. Diduga motivasi kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmindo kurang baik.
2. Diduga produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmindo kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmindo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah Deskriptif Eksploratif mengenai hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik yaitu untuk mengolah hasil survey dan kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Dan karena dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu :

1) Motivasi kerja yang merupakan *variabel independent* (Variabel X), dengan indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

2) Produktivitas kerja yang merupakan *variabel dependent* (Variabel Y), dengan indikator sebagai berikut :

1. *Knowledge*
2. *Skill*
3. *Abilities*
4. *Attitude*

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino yang berjumlah 75 orang dan telah diambil sampelnya menjadi 63 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang dilakukan penulis yaitu di PT. Sentosa Utama Garmino yang beralamat di Kp. Caringin Karat Rt 04/03 Ds. Nyangkowek Kec. Cicurug Kab. Sukabumi 43159, Indonesia adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi pakaian (*garment*).

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti penulis adalah kuantitatif data yang berbentuk dokumen yang diperoleh dari pihak SDM perusahaan, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survei dari kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, sebagai langkah awal untuk mengetahui fenomena nyata yang terjadi pada perusahaan yang diteliti tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

1. Sumber Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu bagian finishing pada PT. Sentosa Utama Garmino dan data primer yang dimaksud adalah hasil wawancara terhadap pihak perusahaan bagian SDM.

2. Sumber sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino.

3.4 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional variabel
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada
Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (variabel Independen)	1. Kebutuhan Fisiologis	➤ Kebutuhan makanan ➤ Kebutuhan pakaian ➤ Kebutuhan perumahan	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman	➤ Keamanan alat yang digunakan ➤ Keamanan jabatan atau posisi ➤ Status kerja yang jelas	
	3. Kebutuhan sosial	➤ Interaksi dengan rekan kerja ➤ Kebebasan melakukan aktivitas sosial ➤ Membangun keakraban dengan rekan kerja	
	4. Kebutuhan	➤ Kebutuhan berprestasi yang telah diraihnya	

	penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pemberian penghargaan ➤ Mengakui hasil karya individu 	
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kebutuhan akan pengembangan diri ➤ Kebebasan merealisasikan harapan individu ➤ Kebebasan mengembangkan bakat yang dimiliki 	
	1. <i>Knowledge</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya ➤ Pengetahuan tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan ➤ Pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawabnya 	
	2. <i>Skill</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan ➤ Mampu memahami instruksi dari pemimpin ➤ Mampu bersosialisasi dengan baik 	
Produktivitas Kerja (variabel dependen)	3. <i>Abilities</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kemampuan karyawan dalam mencapai target ➤ Kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan ➤ Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	Ordinal
	4. <i>Attitude</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya ➤ Kedisiplinan dalam bekerja ➤ Sikap karyawan dalam bekerja 	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menggunakan teknik *Random sampling* ialah teknik yang digunakan oleh peneliti karena pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi, baik secara individual atau berkelompok diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e^2 = Taraf nyata atau batas kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel.

Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 75 orang, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{75}{1 + 75(0,05)^2} = 63 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel untuk penelitian ini sebanyak 63 responden.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua metode yaitu :

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan.

2. Survey

Survey merupakan metode untuk mengumpulkan informasi dari kelompok yang mewakili sebuah populasi. Pengumpulan data menggunakan metode survey dilakukan dengan dua cara, yaitu :

a) Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara sebagai metode pengumpulan data yang akurat, dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan baik secara terstruktur maupun secara bebas untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

b) Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial serta untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel 3.2
Tabel Keterangan Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	ST	RR	TS	STS
1						
2						

Keterangan :

- ✓ Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- ✓ Setuju (S) diberi skor = 4
- ✓ Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
- ✓ Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- ✓ Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

(Sugiyono, 2014,169)

3.6.2 Data Sekunder

Untuk data sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan atau mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun obyek penelitian untuk memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (*literature*) baik dari buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan proposal penelitian.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product momen. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai (r_{table}), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{table} (0,361).

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

- **Korelasi *Product Moment***

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

(Sugiyono, 2014, 217)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 30 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 2.0 dan disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Spearman's Alpha if Item Deleted
si1	44.43	19.289	.673	.822
asi 2	45.17	19.247	.454	.839
si 3	44.57	20.530	.580	.830
si 4	44.37	20.102	.643	.827
si 5	44.87	18.326	.467	.844
si 6	44.23	20.599	.500	.834
si 7	44.57	21.495	.435	.838
si 8	44.57	20.668	.546	.832
si 9	44.40	21.076	.423	.838
si 10	44.27	20.271	.578	.830
si 11	44.13	20.257	.366	.844
si 12	44.57	21.289	.496	.836
si 13	44.83	20.764	.421	.838
si 14	44.57	21.357	.476	.836
si 15	44.73	20.823	.432	.837

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 15 atribut pernyataan variabel motivasi kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis nilai korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian 15 atribut pernyataan tersebut dianggap telah tepat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Spearman's Alpha if Item Deleted
ktivitas1	34.83	18.489	.545	.841
ktivitas 2	35.57	17.013	.587	.839
ktivitas 3	34.97	19.413	.495	.846
ktivitas 4	34.77	18.668	.644	.837
ktivitas 5	35.17	17.109	.478	.853
ktivitas 6	34.63	19.206	.487	.845
ktivitas 7	34.97	19.482	.601	.843
ktivitas 8	34.97	18.723	.677	.836
ktivitas 9	34.67	18.299	.493	.845
ktivitas 10	35.20	17.476	.469	.851
ktivitas 11	34.93	18.754	.631	.838
ktivitas 12	34.80	18.441	.617	.837

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel di atas menunjukkan 12 atribut pernyataan variabel produktivitas kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian 12 atribut pernyataan tersebut dianggap telah tepat digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja karyawan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji Reliabilitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Adapun rumus *Cronbach's Alpha* yang dimaksud adalah :

- *Cronbach's Alpha*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

ri = Nilai reliabilitas

k = Jumlah Item

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

s_t^2 = Varians total

(Sugiyono, 2014, 365)

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	15

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,844. Nilai ini telah memenuhi kriteria minimum reliabilitas yakni sebesar 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 15 atribut dari pernyataan variabel motivasi kerja telah konsisten.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	12

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel produktivitas kerja mempunyai nilai sebesar 0,854. Nilai ini juga telah memenuhi kriteria minimum reliabilitas yakni sebesar 0,6.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 12 atribut pernyataan variabel produktivitas kerja juga telah konsisten.

Dengan terpenuhinya kriteria validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang dituangkan di dalam kuesioner telah dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Selanjutnya dari data penelitian yang terkumpul akan dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) motivasi kerja dan variabel (Y) produktivitas kerja karyawan dan hubungan dari keduanya.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino. Adapun rumus yang digunakan :

$$\text{Variabel (X/Y)} = \frac{\text{Skor diatas rata-rata}}{\text{Total Responden}} \times 100$$

Tabel 3.7
Kriteria Nilai Kuesioner

Interval Nilai	Keterangan
0 – 20	Sangat Kurang Baik
21 – 40	Kurang Baik
41 – 60	Relatif Baik
61 – 80	Baik
81 – 100	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2014,201)

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis data yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan dari variabel (X) motivasi kerja dengan variabel (Y) produktivitas kerja karyawan.

1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel, adapun dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan yang berskala ordinal. Analisis koefisien korelasi dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2014, 228)

Tabel 3.8
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014,231)

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < r^2 < 1$). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi
r = Koefisien Korelasi

(Sugiyono, 2014,231)

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmindo dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : r \leq 0$, berarti tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan

$H_a : r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

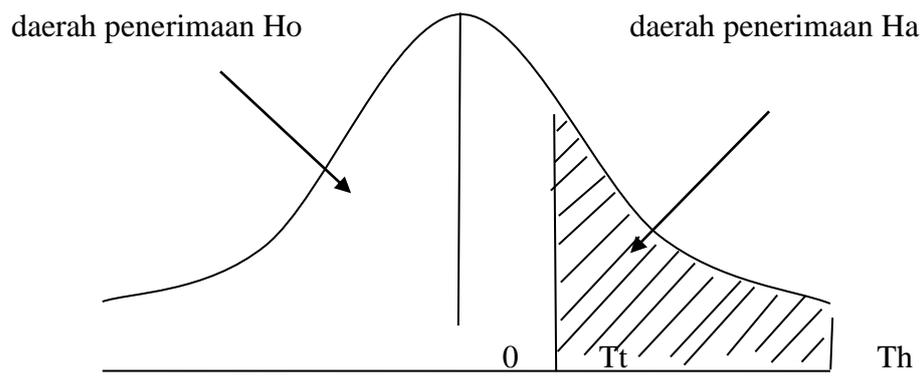
n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2014,230)

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

$\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya, tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
- Terima H_a dan Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan



Gambar 3.1
Kurva Uji Statistik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Sentosa Utama Garmino

Pada awal berdirinya tanggal 25 Januari 2001, PT. Sentosa Utama Garmino hanya merupakan perusahaan kecil yang bergerak dibidang garmen dengan jumlah karyawan ± 250 orang. Ruang lingkup perusahaan adalah memproduksi kain sampai memperdagangkan pakaian jadi ke pasaran. Seiring perkembangannya, PT. Sentosa Utama Garmino telah mampu memproduksi pakaian dengan jumlah yang cukup banyak sesuai dengan permintaan di dunia *fashion* yang selalu *uptodate* dan produk yang selalu mengikuti perkembangan *fashion*. Hasil produksinya dibuat dengan bahan yang berkualitas tinggi yang dipasok dari beberapa supplier. PT. Sentosa Utama Garmino bekerja sama dengan supplier yang dianggap telah memenuhi standar perusahaannya seperti : PT. Indo Taicen, Budi Muara Tex dan Latex Indo, untuk produk-produk tertentu perusahaan juga mengimpor bahan bakunya untuk menjaga kualitas produk perusahaan lain dengan melakukan jasa pembordiran sesuai standar perusahaan.

Akan tetapi memasuki tahun 2008, perusahaan mengalami kekurangan order dari konsumen dikarenakan lesunya bisnis pakaian jadi serta perpecahan didalam perusahaan antara manajemen yang memiliki pandangan yang berbeda tentang kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan sempat mengalami kebangkrutan. Pada awal tahun 2011 perusahaan kembali beroperasi dengan manajemen baru dan konsep baru pula. Tim manajemen baru tersebut melakukan beberapa perubahan dalam kebijakan perusahaan seperti dalam sistem produksi, sistem perekrutan karyawan dan sistem penerimaan order. Dengan sistem kebijakan dari manajemen baru ini terbukti dapat menarik minat beberapa perusahaan pemilik merk pakaian jadi seperti *Eiger*, *Kermit*, *Mandrake*, *M-One* dan *Watch Out* mempercayakan pembuatan produknya pada perusahaan ini.

Tujuan utama perusahaan adalah memberikan pelayanan yang maksimum kepada setiap konsumen dengan berusaha memenuhi keinginan pelanggan sesuai dengan perkembangan mode, desain yang menarik, kualitas dan harga kompetitif. Seperti perusahaan lainnya, PT. Sentosa Utama Garmino juga bertujuan utama untuk memperoleh laba sebesar-besarnya. Dalam hal ini, perusahaan tentunya juga ingin berpartisipasi dalam pembangunan Nasional dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar.

Pada waktu didirikan sampai saat ini, lokasi perusahaan berlokasi di jalan alternatif Cicurug-Sukabumi, tepatnya Kp.Caringin Karat Rt.04/03 Ds.Nyangkowek Kec.Cicurug Kab.Sukabumi 43159, sebagai kegiatan produksi dan perkantorannya.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Sentosa Utama Garmindo

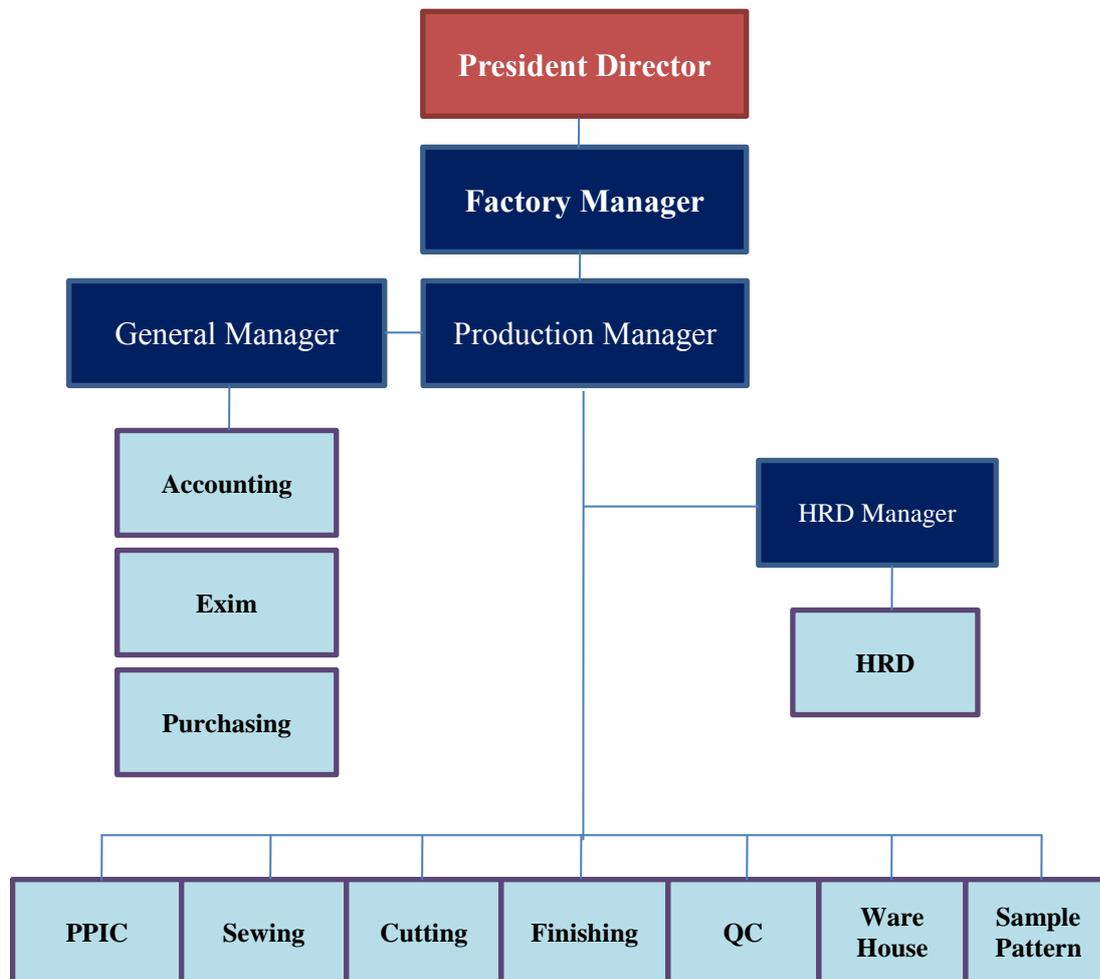
Visi :

“Kami terus berkembang sebagai perusahaan manufaktur fashion khusus dan kami akan membuat perusahaan kami memiliki citra yang lebih berharga dan positif, kami akan melakukan yang terbaik. Silakan bersama kami dan teruslah melihat kemajuan kami”

Misi :

“Konsisten menawarkan produk bernilai tepat guna dengan pelayanan terbaik guna meningkatkan kualitas dan gaya hidup konsumen.”

4.1.3. Struktur Organisasi



Sumber : PT. Sentosa Utama Garmindo

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Sentosa Utama Garmindo

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab setiap bagian yang beraktivitas didalam PT. Sentosa Utama Garmino, adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian didalam perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. President Director

- Menyusun strategi dan visi.
- Menjalin hubungan dan kemitraan strategis.
- Memimpin direksi.
- Memastikan bahwa prinsip tata kelola perusahaan benar-benar diterapkan dengan baik.
- Membuat rencana pengembangan perusahaan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
- Menjalin hubungan kerjasama dengan berbagai perusahaan.

2. Production Manager

- Menerima instruktur kerja dari bagian perencana produksi.
- Menyesuaikan standar waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian order/style.
- Menetapkan waktu mulai berjalannya produksi dan waktu selesainya order dikerjakan.

3. General Manager

- **Accounting** : Membuatkan laporan finansial perusahaan, rekonsiliasi dan juga perpajakan serta mengagendakan petty cash.
- **Exim** : Mengurus surat untuk proses pengiriman ataupun penerimaan, melakukan perhitungan barang, menyelesaikan pembayaran dan mengatasi pembelian dan penjualan barang.
- **Purchasing** : Mencari dan menganalisa calon supplier yang sesuai dengan material yang dibutuhkan, melakukan negosiasi harga sesuai standar kualitas material dan memastikan tanggal pengiriman material, melakukan koordinasi dengan pihak supplier mengenai kelengkapan dokumen Pendukung material sesuai standar mutu yang berlaku.

4. HRD Manager

- Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
- Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.

5. Operator

- **PPIC** : Menyusun rencana pengadaan bahan yang didasarkan atas forecast dari marketing melalui pemantauan kondisi stock barang yang akan diproduksi.

- **Sewing (Menjahit)** : Menyatukan bagian-bagian kain yang telah digunting berdasarkan pola.
- **Cutting** : Memotong kain atau bahan sesuai pola yang terdapat pada kertas marka, atau pada kain sehingga di peroleh hasil potongan sesuai ukuran busana yang telah direncanakan.
- **Finishing** : Menyempurnakan pakaian jadi yang diproduksi, proses mengemas pakaian dalam plastik atau dengan hanger.
- **QC** : Mengendalikan biaya, mengendalikan produksi dan mengendalikan standar spesifikasi produk.
- **Ware House** : Melengkapi pengiriman dan penyimpanan barang melalui pengolahan dan perintah pemuatan.
- **Sample Pattern** : Membuat rencana / rancangan bentuk pakaian.

4.2. Profil Responden

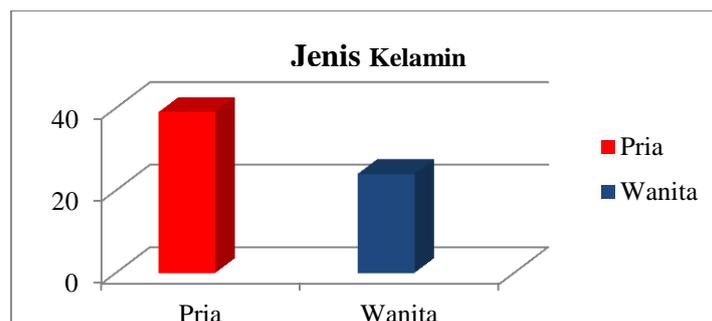
Profil responden yang diteliti terbagi menjadi (3) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, unit/bagian kerja. Berikut hasil data profil responden pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmindo.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Profil Responden Pada Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmindo
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	39	62%
Wanita	24	38%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)



Gambar 4.2
Jenis Kelamin Responden

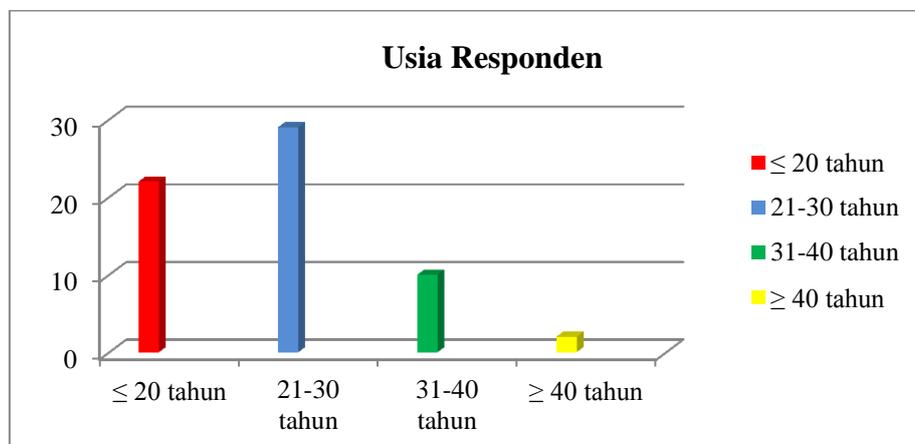
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 63 responden. Jumlah tersebut terdiri dari 39 responden pria (62%) dan 24 responden wanita (38%). Berdasarkan proporsi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pria dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan responden wanita.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Profil Responden Pada Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 20 Tahun	22	35%
21-30 Tahun	29	46%
31-40 Tahun	10	16%
≥ 40 Tahun	2	3%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)



Gambar 4.3
Usia Responden

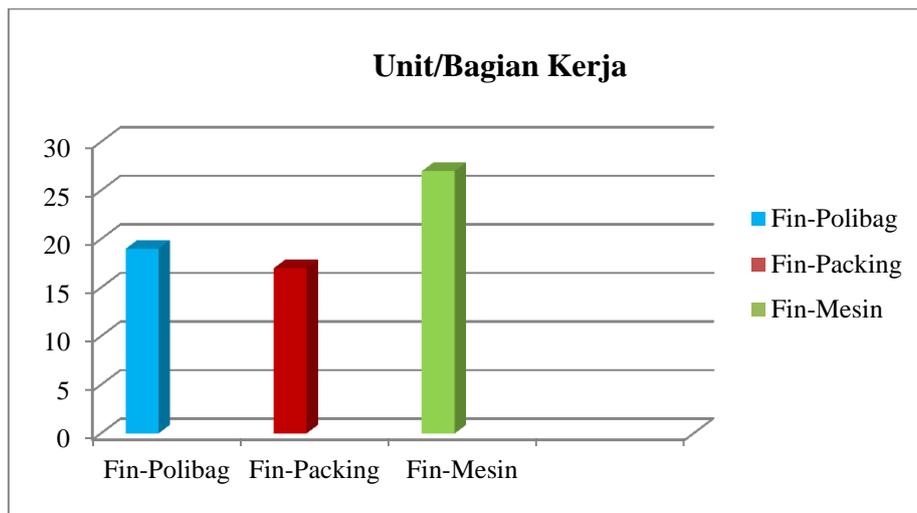
Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 63 responden. Jumlah tersebut terdiri dari yang berusia ≤ 20 tahun yaitu sebanyak 22 responden (35%), responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 29 responden (46%), responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 10 orang (16%) dan responden yang berusia ≥ 40 tahun hanya 2 responden (3%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah yang berusia 21-30 tahun.

3. Unit/Bagian Kerja Responden

Tabel 4.3
Profil Responden Pada Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino
Berdasarkan Unit/Bagian Kerja

Unit Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Fin-Polibag	19	30%
Fin-Packing	17	26%
Fin-Mesin	27	44%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)



Gambar 4.4
Unit/Bagian Kerja Responden

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 63 responden. Jumlah tersebut terdiri dari tiga unit/bagian kerja yaitu sebanyak 19 responden (30%) pada bagian Fin-Polibag, selanjutnya sebanyak 17 responden (26%) pada bagian Fin-Packing dan pada bagian Fin-Mesin sebanyak 27 responden (44%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang paling banyak ada pada bagian Fin-Mesin.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino.

A. Motivasi Kerja Pada Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino

1. Kebutuhan Fisiologis

- a) Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan

Tabel 4.4
Pendapat responden mengenai
Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	23	92	36%
Ragu-ragu	3	40	120	64%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	212	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan, dibuktikan dengan 36% menyatakan setuju dan 64% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan tertinggi responden menjawab “ragu-ragu” yaitu sebesar 64%, yang artinya kemungkinan gaji yang selama ini diberikan perusahaan belum memenuhi kebutuhan karyawan, walaupun ada sebagian karyawan yang menyatakan sudah memenuhi kebutuhan.

b) Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Tabel 4.5
Pendapat responden mengenai
Gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	27	108	42%
Ragu-ragu	3	36	108	58%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	216	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dibuktikan dengan 42% menyatakan setuju dan 58% menyatakan ragu-ragu. Dari pernyataan di atas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “ragu-ragu” yaitu sebesar 58%, yang artinya kemungkinan gaji yang diperoleh karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, walaupun ada sebagian yang menyatakan sudah sesuai.

c) Gaji diberikan tepat pada waktunya

Tabel 4.6
Pendapat responden mengenai
Gaji yang diberikan sudah tepat pada waktunya

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	59	236	93%
Ragu-ragu	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	248	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan gaji yang diberikan tepat pada waktunya, dibuktikan 93% menyatakan setuju dan 7% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan di atas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 93%, yang artinya gaji yang diberikan perusahaan sudah tepat pada waktunya.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, skor total tertinggi adalah sebesar 248 artinya gaji yang diberikan tepat pada waktunya sudah sesuai dengan kebutuhan fisiologis karyawan.

2. Kebutuhan akan Rasa Aman

- a) Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan ini sudah aman dan memadai

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai
Perlengkapan dan peralatan pada perusahaan sudah memadai

Keterangan	Skor	Jumlah Respon dan	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	4%
Setuju	4	59	236	92%
Ragu-ragu	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	252	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan perlengkapan dan peralatan pada perusahaan ini sudah aman dan memadai, dibuktikan dengan 4% menyatakan sangat setuju, 92% menyatakan setuju dan 4% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 92%, yang artinya perlengkapan dan peralatan yang digunakan karyawan pada perusahaan sudah aman dan memadai.

- b) Kondisi ruangan yang digunakan cukup aman

Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai
Kondisi ruangan kerja yang digunakan sudah aman

Keterangan	Skor	Jumlah Respon dan	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	61	244	96%
Ragu-ragu	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	250	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan kondisi ruangan yang digunakan cukup aman, dibuktikan dengan 56% menyatakan setuju dan 4% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 96%, yang artinya kondisi ruangan kerja yang digunakan karyawan sudah aman dan nyaman.

c) Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik

Tabel 4.9
Tanggapan responden mengenai
Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	56	224	88%
Ragu-ragu	3	7	21	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	245	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan jaminan kesehatan yang diberikan cukup baik , dibuktikan dengan 88% menyatakan setuju dan 12% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan di atas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 88%, yang artinya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan rasa aman, skor total tertinggi adalah sebesar 252 artinya perlengkapan dan peralatan yang digunakan karyawan pada perusahaan sudah aman dan memadai sesuai dengan kebutuhan rasa aman karyawan.

3. Kebutuhan Sosial

a) Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik

Tabel 4.10
Tanggapan responden mengenai
Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	56	224	88%

Ragu-ragu	3	7	21	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	245	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik, dibuktikan dengan 88% menyatakan setuju dan 12% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 88%, yang artinya hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan sudah berjalan dengan baik.

b) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku

Tabel 4.11

Tanggapan responden mengenai

Hubungan kerja antara atasan dan bawahan sudah baik

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	43	172	68%
Ragu-ragu	3	20	60	32%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	232	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan hubungan kerja antara atasan dan bawahan sudah baik dan tidak kaku, dibuktikan dengan 68% menyatakan setuju dan 32% menyatakan ragu-ragu.

Dari pernyataan di atas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 68%, yang artinya karyawan menyatakan bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan sudah berjalan dengan baik dan tidak kaku, meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju.

c) Suasana kerja menyenangkan dan nyaman

Tabel 4.12

**Tanggapan responden mengenai
Suasana kerja menyenangkan dan nyaman**

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	37	148	58%
Ragu-ragu	3	26	78	42%

Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	226	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan suasana kerja menyenangkan dan nyaman, dibuktikan dengan 58% menyatakan setuju dan 42% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 58%, yang artinya suasana kerja didalam perusahaan menyenangkan dan nyaman, meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan sosial, skor total tertinggi adalah sebesar 245 artinya hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini sesuai dengan kebutuhan sosial karyawan.

4. Kebutuhan Penghargaan

- a) Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini

Tabel 4.13
Tanggapan responden mengenai
Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	42	168	66%
Ragu-ragu	3	21	63	34%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	231	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini, dibuktikan dengan 66% menyatakan setuju dan 34% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 66%, yang artinya perusahaan sudah mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan selama ini, meskipun ada sebagian karyawan menjawab kurang setuju.

- b) Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu membuat saya giat bekerja

Tabel 4.14
Tanggapan responden mengenai
Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu

Keterangan	Skor	Jumlah Respon	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	---------------	------------	----------------

		den		
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	61	244	96%
Ragu-ragu	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	250	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu membuat saya giat bekerja, dibuktikan dengan 61% menyatakan setuju dan 4% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 96%, yang artinya karyawan merasa termotivasi bekerja lebih giat dengan adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.

c) Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan

Tabel 4.15
Tanggapan responden mengenai
Karyawan merasa pendapatnya dihargai oleh atasan

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Persentase
		Respon		(%)
		den		
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	57	228	90%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	246	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan, dibuktikan dengan 90% menyatakan setuju dan 10% menyatakan ragu-ragu. Artinya karyawan merasa pendapatnya sudah dihargai oleh atasan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan penghargaan, skor total tertinggi adalah sebesar 250 artinya karyawan merasa terdorong dengan adanya kesempatan yang diberikan perusahaan, hal ini sudah sesuai dengan kebutuhan sosial karyawan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a) Pekerjaan yang diberikan sangat menantang

Tabel 4.16
Tanggapan responden mengenai
Pekerjaan yang diberikan sangat menantang

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	58	232	92%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	247	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan pekerjaan yang diberikan sangat menantang, dibuktikan dengan 92% menyatakan setuju dan 8% menyatakan ragu-ragu. Artinya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sangat menantang sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

b) Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja

Tabel 4.17
Tanggapan responden mengenai
Karyawan ingin mengembangkan kemampuannya selama bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	57	228	90%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	246	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja, dibuktikan dengan 90% menyatakan setuju dan 10% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 90%, yang artinya setiap karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya selama bekerja di perusahaan.

c) Hampir setiap pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik

Tabel 4.18
Tanggapan responden mengenai
Setiap pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	57	228	90%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	246	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

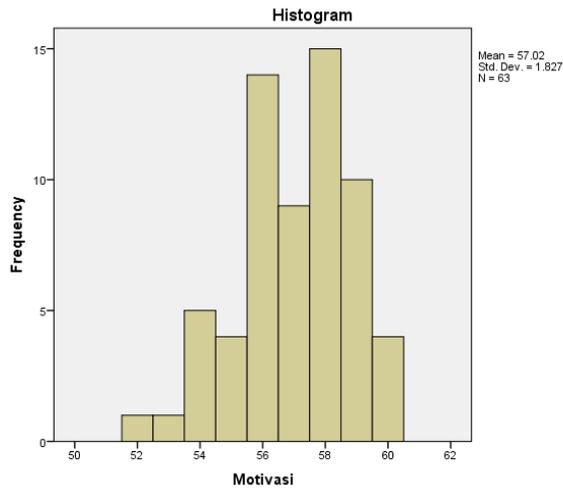
Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan hampir setiap pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik, dibuktikan dengan 90% menyatakan setuju dan 10% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 90%, yang artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik dan benar.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri, skor total tertinggi adalah sebesar 247 artinya karyawan merasa termotivasi dengan pekerjaan yang sangat menantang, hal ini sudah sesuai dengan kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Motivasi Kerja (X), dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil :

Tabel 4.19
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics	
Motivasi	
Valid	63
Missing	0
Mean	57.02
Median	57.00
Mode	58
Std. Deviation	1.827
Variance	3.338
Range	8
Minimum	52
Maximum	60
Sum	3592



Gambar 4.5
Histogram Motivasi Kerja

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas skor rata-rata empiric lebih tinggi sebesar 57,02 dibanding skor rata-rata teoritik sebesar 45, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja (X) yaitu (57,02 > 45) artinya motivasi kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino relatif baik.

B. Produktivitas Kerja Pada Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

- a) Saya memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaan saya dengan baik

Tabel 4.21
Tanggapan responden Mengenai
Karyawan memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	2%
Setuju	4	60	240	95%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	251	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaan saya dengan baik, dibuktikan dengan 2% menyatakan sangat setuju, 95% menyatakan setuju dan 3% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 95%, yang artinya karyawan sudah memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya dengan baik dan benar.

- b) Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dibidang pekerjaan yang saya lakukan

Tabel 4.22
Tanggapan responden mengenai
Karyawan memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dibidang
pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	55	220	87%
Ragu-ragu	3	8	24	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	244	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dibidang pekerjaan yang saya lakukan, dibuktikan dengan 87% menyatakan setuju, dan 13% menyatakan ragu-ragu .

Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 87%, yang artinya karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam hal pelayanan dibidang pekerjaan yang dilakukan dilingkungan perusahaan.

- c) Saya mengetahui tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan

Tabel 4.23
Tanggapan responden mengenai
Karyawan mengetahui tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	60	240	95%
Ragu-ragu	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	249	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya mengetahui tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan, dibuktikan dengan 95% menyatakan setuju dan 5% menyatakan ragu-ragu.

Artinya setiap karyawan mengetahui tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan saat bekerja.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator produktivitas kerja yang berkaitan dengan *knowledge* (pengetahuan), skor total tertinggi adalah sebesar 251 artinya karyawan sudah memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya dengan baik dan benar, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang berkaitan dengan *knowledge* (pengetahuan) karyawan sudah baik.

2. Keterampilan (*Skill*)

- a) Saya mampu menguasai teknis pekerjaan dengan baik

Tabel 4.24
Tanggapan responden mengenai
Karyawan mampu menguasai teknis pekerjaan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	61	244	96%
Ragu-ragu	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	250	100%

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya mampu menguasai teknis pekerjaan dengan baik, dibuktikan dengan 96% menyatakan setuju dan 4% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 96%, yang artinya karyawan mampu menguasai setiap teknis pekerjaan dengan baik.

- b) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai standar

Tabel 4.25
Tanggapan responden mengenai
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	57	228	90%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	246	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai standar, dibuktikan dengan 90% menyatakan setuju dan 10% menyatakan ragu-ragu.

Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 90%, yang artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

- c) Saya mampu bersosialisasi dengan baik

Tabel 4.26
Tanggapan responden mengenai
Karyawan mampu bersosialisasi dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	61	244	96%
Ragu-ragu	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	250	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya mampu bersosialisasi dengan baik, dibuktikan dengan 96% menyatakan setuju dan 4% menyatakan ragu-ragu. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 96%, yang artinya karyawan mampu bersosialisasi dengan baik dilingkungan kerja.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator produktivitas kerja yang berkaitan dengan *skill* (keterampilan), skor total tertinggi adalah sebesar 250 artinya karyawan memiliki keterampilan yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja masing-masing karyawan.

3. Kemampuan (*Abilities*)

- a) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi

Tabel 4.27
Tanggapan responden mengenai
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	25	100	40%
Ragu-ragu	3	38	114	60%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	214	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi, dibuktikan dengan 40% menyatakan setuju dan 60% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Artinya kemungkinan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target produksi yang telah ditentukan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian khusus untuk perusahaan.

b) Pekerjaan selalu diselesaikan tepat pada waktunya

Tabel 4.28
Tanggapan responden mengenai
Pekerjaan selalu diselesaikan tepat pada waktunya

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	9	36	15%
Ragu-ragu	3	54	162	85%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	198	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan pekerjaan selalu diselesaikan tepat pada waktunya, dibuktikan dengan 15% menyatakan setuju dan 85% menyatakan ragu-ragu. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “ragu-ragu” yaitu sebesar 85%, yang artinya kemungkinan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, walaupun ada sebagian yang menyatakan sudah mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya maka hal ini harus menjadi perhatian perusahaan guna meningkatkan produktivitas pada perusahaan.

c) Saya mampu memahami instruksi atasan untuk melaksanakan produksi sesuai dengan prosedur

Tabel 4.29
Tanggapan responden mengenai
Karyawan mampu memahami instruksi atasan untuk melaksanakan produksi sesuai dengan prosedur

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	25	100	40%
Ragu-ragu	3	38	114	60%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	214	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya mampu memahami instruksi atasan untuk melaksanakan produksi sesuai dengan prosedur, dibuktikan dengan 40% menyatakan setuju dan 60% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “ragu-ragu” yaitu sebesar 60%, yang artinya karyawan belum mampu memahami instruksi atasan untuk melaksanakan produksi sesuai dengan prosedur, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator produktivitas kerja yang berkaitan dengan *abilities* (kemampuan), skor total tertinggi adalah sebesar 214 artinya kemungkinan karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus lebih meningkatkan kembali kemampuan masing-masing karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Sikap (*Attitude*)

- a) Saya bekerja dengan sangat disiplin

Tabel 4.30
Tanggapan responden mengenai
Karyawan bekerja dengan sangat disiplin

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	37	148	58%
Ragu-ragu	3	26	78	42%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	226	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya bekerja dengan sangat disiplin, dibuktikan dengan 58% menyatakan setuju dan 42% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 58%, yang artinya karyawan sudah bekerja dengan sangat disiplin, meskipun ada sebagian karyawan yang masih merasa belum sepenuhnya disiplin dalam bekerja, maka hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

b) Saya memiliki sikap atau perspective yang baik dalam menghadapi pekerjaan

Tabel 4.31
Tanggapan repsonden mengenai
Karyawan memiliki sikap yang baik dalam menghadapi pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	61	244	96%
Ragu-ragu	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	250	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden pada pernyataan saya memiliki sikap atau perspective yang baik dalam menghadapi pekerjaan, dibuktikan dengan 96% menyatakan setuju dan 4% menyatakana ragu-ragu. Dari pernyataan diatas tanggapan responden yang paling tinggi menjawab “setuju” yaitu sebesar 96%, yang artinya setiap karyawan sudah memiliki sikap atau perspective yang baik dalam menghadapi pekerjaan.

c) Saya bekerja dengan sangat sungguh-sungguh

Tabel 4.32
Tanggapan responden mengenai
Karyawan bekerja dengan sangat sungguh-sungguh

Keterangan	Skor	Jumlah Respon den	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	55	220	87%
Ragu-ragu	3	8	42	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		63	262	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2017)

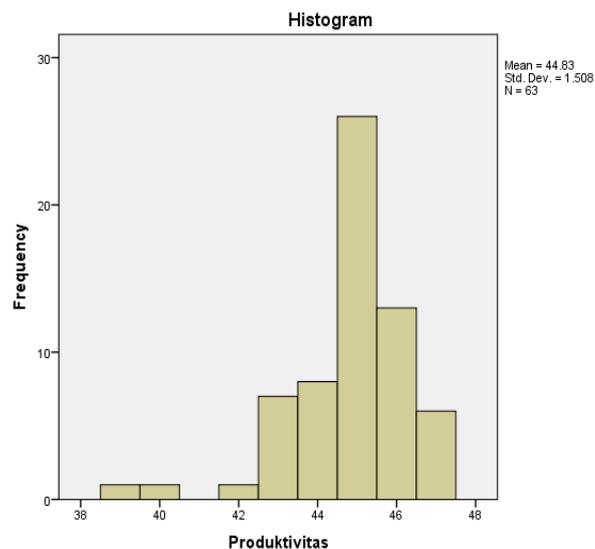
Bedasarkan tabel diatas mengenai tanggapan pada karyawan bekerja dengan sangat sungguh-sungguh, dibuktikan dengan 87% menyatakan setuju dan 13% menyatakan ragu-ragu. Artinya karyawan sudah bekerja dengan sangat sungguh-sungguh disetiap bidang pekerjaannya masing-masing.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator produktivitas kerja yang berkaitan dengan *attitude* (sikap), skor total tertinggi adalah sebesar 262 artinya setiap karyawan sudah memiliki sikap yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Produktivitas Kerja (Y), dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil :

Tabel 4.33
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi
Statistics
Produktivitas

Valid	63
Missing	0
Mean	44.83
Median	45.00
Mode	45
Std. Deviation	1.508
Variance	2.275
Skewness	-1.440
Range	8
Minimum	39
Maximum	47
Sum	2824



Gambar 4.6
Histogram Produktivitas Kerja

$$\text{Skor Teoritik (Y)} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas skor rata-rata empiric lebih tinggi sebesar 44,83 dibanding skor rata-rata teoritik sebesar 36, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel produktivitas kerja (Y) yaitu (44,83 > 36) artinya produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino relatif baik.

4.3.2. Analisis Kuantitatif

Metode yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis untuk mengetahui tingkat erat, kontribusi, positif atau tidaknya hubungan antara variabel (X) motivasi kerja dengan variabel (Y) produktivitas kerja karyawan.

1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel, adapun dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan yang berskala ordinal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 2.0 mengenai hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino menggunakan uji korelasi *Product Moment* dengan jumlah responden sebanyak 63 orang hasilnya adalah sebagai berikut :

Correlations			
		Motivasi	Produktivitas
Motivasi	Pearson Correlation	1	.686**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	63	63
Produktivitas	Pearson Correlation	.686**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	63	63

**Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS 2.0 diketahui bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja bernilai 0,686. Hasil perhitungan ini berada pada rentang 0,60 – 0,799 menandakan bahwa hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino kuat. Dari hasil diatas terlihat bahwa memang terbukti ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Tabel 4.35
Nilai Interval Koefisien

Interval	Persentase (%)	Keterangan
0,00-0,199		Sangat Lemah
0,20-0,399		Lemah
0,40-0,599		Sedang
0,60-0,799	0,686	Kuat
0,80-1,000		Sangat Kuat

Sumber : Data Primer, diolah (2017)

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino, untuk mengetahui kontribusi dari masing-masing variabel tersebut maka digunakan rumus koefisien determinasi sehingga dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \mathbf{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,686^2 \times 100\% \\ &= 47,05\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui persentase kontribusi antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino, yang nilainya sebesar 47,05% dan sisanya sebesar 52,95% dipengaruhi oleh faktor lain yang ada dilingkungan perusahaan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang positif atau tidak antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, Tidak terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, Terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan

b. Mencari t_{tabel}

Mencari t tabel dilakukan dengan signifikansi $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $63-2 = 61$. Hasil yang diperoleh adalah $t_{\text{tabel}} 1,670$

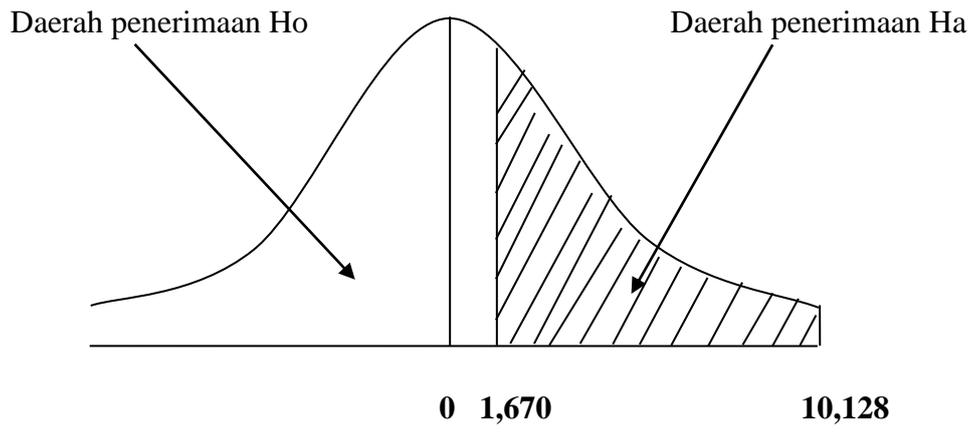
c. Mencari t_{hitung} dengan rumus :

$$t_h = \frac{0,686 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_h = \frac{0,686 \sqrt{63-2}}{\sqrt{(1-0,686^2)}}$$

$$t_h = 0,686 \frac{\sqrt{61}}{\sqrt{0,529}} = 0,686 \times 14,764 = 10,128$$

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($10,128 > 1,670$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino.



Gambar 4.7

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino. Hasil dari perhitungan analisis deskriptif diperoleh nilai empiric sebesar 57,02 lebih besar dari nilai teoritik sebesar 45, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino relatif baik.
2. Produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino. Hasil dari perhitungan analisis deskriptif diperoleh nilai empiric sebesar 44,83 lebih besar dari nilai teoritik sebesar 36, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada bagian finishing PT. Sentosa Utama Garmino relatif baik.
3. Hasil analisis korelasi *Product Moment* diperoleh $r = 0,686$. Artinya, Motivasi kerja dengan Produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien deteminasi dapat diketahui bahwa kontribusi/peranan variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yang nilainya sebesar 47,05% sedangkan 52,95% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung}(10,128) > t_{tabel}(1,670)$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Saran untuk meningkatkan Motivasi Kerja Pada Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmino.
 - a. Kebutuhan fisiologis, hasil dari penelitian ini penulis menyarankan agar perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan fisiologis karyawan diantaranya kebutuhan sandang, pangan dan papan. Memberikan upah yang sesuai dengan standar dan tepat waktu, hal ini bertujuan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi yang akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan.
 - b. Kebutuhan rasa aman, perusahaan harus lebih memperhatikan kenyamanan serta rasa aman dilingkungan kerja dengan meninjau kembali peralatan kerja yang digunakan oleh karyawan, agar setiap karyawan mampu bekerja dengan tenang dan nyaman.

- c. Kebutuhan sosial, perusahaan harus memberikan dukungan bagi karyawan untuk berinteraksi serta melakukan aktivitas sosial dilingkungan perusahaan guna meningkatkan keakraban sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.
 - d. Kebutuhan penghargaan, perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih oleh karyawan dalam bentuk materi atau peningkatan jabatan.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri, perusahaan memberikan kebebasan bagi setiap karyawan untuk mengembangkan diri serta merealisasikan harapan individu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.
2. Saran untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmindo.
- a. *Knowledge* (pengetahuan), perusahaan dalam hal ini harus lebih jelas dalam memberikan pengarahan atau instruksi kepada karyawan agar setiap karyawan mampu memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya.
 - b. *Skill* (keterampilan), perusahaan hendaknya memberikan pelatihan kepada setiap karyawan agar mampu menguasai teknis pekerjaannya dengan baik.
 - c. *Abilities* (kemampuan), dalam hal ini perusahaan tidak hanya menekan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, perusahaan hendaknya memberikan motivasi atau dorongan kepada mereka agar mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
 - d. *Attitude* (sikap), karyawan harus diberikan informasi yang jelas dan baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun yang dapat mempengaruhi sikap mereka dalam mengendalikan tugas yang diberikan kepada mereka, agar dapat bekerja dengan baik sehingga tidak akan merugikan perusahaan.
3. Pada setiap karyawan disarankan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan suasana kompetitif dalam bekerja sehingga target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terpenuhi dan tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Byars, Lloyd L and Rue, Leslie W, (1984). *Human Resources and Personal Management*, Illinois : Richard D.Irwin, Inc
- Boone, Louis E. & David L Kurtz, (1984). *Principles of Management*, New York : Random House
- Cascio, Wayne. F, (2003). *Managing Human Resource*, Colorado : Mc Graw–Hill
- Danang, Sunyoto, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama. Yogyakarta : Redaksi CAPS
- Dessler, Gery, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Indeks
- Edy Sutrisno, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Fahmi, Irham, (2013). *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*, Bandung : Afabeta
- Fayol, Henry, (2010). *Manajemen Public Relations*, Jakarta : PT. Elex Media
- Harbani, (2010). *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Higgins, M, James. (1982). *Human Relations Concept, Skill*, New York : Random Hour Business Division.
- Indah Puji Hartatik, (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta : Laksana
- Kadarisman, (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta : Rajawali Pers
- Luthans, (2002). *Organizational Behavior*, 6th Edition. Singapore : Mc Grow Hill International Editions
- Muchdrasyah, Sinungan, (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta
- Nurmansyah, SR, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru : Unilak Press

- Riduwan, (2007). *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*, Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju
- Siagian P. Sondang, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Siagian P. Sondang, (2014). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Simamora, Henry, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN : Yogyakarta
- Siswanto, Satrohadiwiryo, (2008). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sofyandi dan Garniwa, (2007). *Perilaku organisasi*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono, (2014), *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Syahyuti, (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Jakarta : Bina Rena Pariwisata
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN FINISHING PT. SENTOSA UTAMA GARMINDO

Kepada karyawan Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmindo.

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan pada Bagian Finishing PT. Sentosa Utama Garmindo, mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk membantu mengisi kuesioner.

Petunjuk pengisian :

1. Baca dengan teliti untuk setiap pernyataan yang ada
2. Pilih jawaban yang paling tepat menurut Anda untuk setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang telah tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut.

- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Ragu-ragu (R) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh karena itu dimohon untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya dan sejujur-jujurnya. Partisipasi Anda sangat saya harapkan dalam mengisi kuesioner ini.

1. Nama Karyawan :

2. Jenis Kelamin

() Pria

() Wanita

3. Usia

() di bawah 20 tahun

() 31-40 tahun

() 20-30 tahun

() di atas 40 tahun

4. Unit Kerja

() Fin-Polibag

() Fin-Mesin

() Fin-Packing

Daftar Pernyataan Motivasi Kerja (Variable X)

No.	Pernyataan	Pilihan jawaban *)				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan					
2.	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3.	Gaji diberikan tepat pada waktunya					
Kebutuhan akan Rasa Aman						
1.	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan ini sudah aman dan memadai					
2.	Kondisi ruangan yang digunakan cukup aman					
3.	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik					
Kebutuhan Sosial						
1.	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik					
2.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
3.	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman					
Kebutuhan Penghargaan						
1.	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini					
2.	Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu membuat saya giat bekerja					
3.	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan					

Kebutuhan Aktualisasi Diri					
1.	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang				
2.	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja				
3.	Hampir setiap pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik				

Daftar Pernyataan Produktivitas Kerja (Variable Y)

No.	Pernyataan	Pilihan jawaban *)				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Knowledge (Pengetahuan)						
1.	Saya memahami segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaan saya dengan baik					
2.	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dibidang pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Saya mengetahui tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan					
Skill (Keterampilan)						
1.	Saya mampu menguasai teknis pekerjaan dengan baik					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai standar					
3.	Saya mampu bersosialisasi dengan baik					
Abilities (Kemampuan)						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi					
2.	Pekerjaan selalu diselesaikan tepat pada waktunya					
3.	Saya mampu memahami instruksi atasan untuk melaksanakan produksi sesuai dengan prosedur					

Attitude (Sikap)						
1.	Saya bekerja dengan sangat disiplin					
2.	Saya memiliki sikap atau perspective yang baik dalam menghadapi pekerjaannya					
3.	Saya bekerja dengan sangat sungguh-sungguh					

UJI VALIDITAS VARIABEL (X) MOTIVASI KERJA
Item-Total Statistics

	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Sch's Alpha if Item Deleted
AR00001	44.43	19.289	.673	.822
AR00002	45.17	19.247	.454	.839
AR00003	44.57	20.530	.580	.830
AR00004	44.37	20.102	.643	.827
AR00005	44.87	18.326	.467	.844
AR00006	44.23	20.599	.500	.834
AR00007	44.57	21.495	.435	.838
AR00008	44.57	20.668	.546	.832
AR00009	44.40	21.076	.423	.838
AR00010	44.27	20.271	.578	.830
AR00011	44.13	20.257	.366	.844
AR00012	44.57	21.289	.496	.836
AR00013	44.83	20.764	.421	.838
AR00014	44.57	21.357	.476	.836
AR00015	44.73	20.823	.432	.837

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Sch's Alpha	of Items
.844	15

UJI VALIDITAS VARIABEL (Y) PRODUKTIVITAS KERJA

Item-Total Statistics

	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AR00001	34.83	18.489	.545	.841
AR00002	35.57	17.013	.587	.839
AR00003	34.97	19.413	.495	.846
AR00004	34.77	18.668	.644	.837
AR00005	35.17	17.109	.478	.853
AR00006	34.63	19.206	.487	.845
AR00007	34.97	19.482	.601	.843
AR00008	34.97	18.723	.677	.836
AR00009	34.67	18.299	.493	.845
AR00010	35.20	17.476	.469	.851
AR00011	34.93	18.754	.631	.838
AR00012	34.80	18.441	.617	.837

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	.854
Number of Items	12

No.Responden	Motivasi Kerja (Y)															Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
6	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
11	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	52
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
14	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	53
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
17	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
20	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	58
21	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	57
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
24	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	54
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56
30	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	55
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
32	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	54
33	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
34	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	55
35	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	57
36	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	56
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
38	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
39	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56
40	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56

41	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56	
42	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	56	
43	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	55	
44	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	58	
45	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	54	
46	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58	
47	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	56	
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58	
49	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58	
50	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	54	
51	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	54	
52	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	56	
53	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	
54	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	57	
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	
56	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	58	
58	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	57	
59	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	56	
60	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	55	
61	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57	
62	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56	
63	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	57	
Jumlah	212	216	248	252	250	245	245	232	226	231	250	246	247	246	246	3592

No.Responden	Produktivitas Kerja (X)												Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	43
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	43
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
6	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	43
7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
11	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	39
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
14	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	40
15	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	47
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
20	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	44
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	44
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	44
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
32	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	44
33	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	43
34	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	42
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
40	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	44

41	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	43
42	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	44
43	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
45	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	44
46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
47	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	44
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
49	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
50	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	43
51	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	43
52	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
53	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
54	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
55	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
56	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	44
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
58	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46
60	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
62	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
63	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
Jumlah	251	244	249	250	246	250	213	198	214	215	250	244	2824