

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI CV. EPSILON BANDUNG**

**Ridwan Purnama**

### **Abstrak**

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar SDM yang dimilikinya terlibat penuh dalam upaya untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. CV. Epsilon merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan produksi buku. Fenomena yang dihadapi oleh CV. Epsilon ialah adanya penurunan produktivitas produksi pada CV. Epsilon yang diakibatkan oleh rendahnya produktivitas kerja karyawan. Permasalahan ini bisa diakibatkan oleh beberapa faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memperoleh informasi tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

Penelitian ini ialah penelitian deskriptif dan verifikatif. Berdasarkan jenis penelitian tersebut, maka metode penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif survey dan explanatory survey. Jangka waktu penelitian bersifat cross sectional method. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang yang merupakan seluruh karyawan di bagian produksi. Sampel dalam penelitian ini ialah sampel total, sehingga seluruh anggota populasi menjadi anggota sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, penyebaran kuesioner dan studi literatur. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer SPSS ver 11.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator-indikator yang terdapat pada motivasi kerja termasuk ke dalam dua kategori, yaitu sedang dan tinggi. Indikator yang termasuk ke dalam kategori sedang ialah kebebasan menyampaikan pendapat, sedangkan indikator yang termasuk ke dalam kategori tinggi antara lain semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, upah atau gaji, hadiah atau bonus, tunjangan, suasana kerja, pengembangan potensi, dan kemampuan. Dengan demikian secara keseluruhan tingkat motivasi kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung secara keseluruhan termasuk pada kategori tinggi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja**

### **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan industri secara global terbilang cukup maju. Hal ini terbukti munculnya perusahaan-perusahaan dari perusahaan kecil maupun besar yang ikut meramaikan dunia usaha di Indonesia. Perkembangan industri di Indonesia secara keseluruhan hampir selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, idmulai dari industri

jasa, makanan, pakaian, peralatan elektronik, hingga otomotif. Begitu pula yang terjadi di industri percetakan dimulai dari surat kabar, majalah, buku-buku yang bersifat hiburan maupun buku-buku yang bermuatan pendidikan.

Khusus untuk buku-buku pendidikan dalam hal ini buku pelajaran termasuk peluang bisnis yang menjanjikan. Perkembangan ilmu pengetahuan

dan teknologi serta ramainya lembaga pendidikan yang berdiri baik formal maupun informal yang telah tersebar diseluruh pelosok Indonesia mengakibatkan kebutuhan akan buku pelajaran yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Semakin meningkatnya permintaan akan buku pelajaran hal ini berarti merupakan suatu peluang yang cukup bagus sehingga tidaklah mengherankan banyaknya para produsen buku yang tersebar diberbagai wilayah dan kota-kota besar di Indonesia. Salah satunya di kota Bandung. Kota ini terkenal dengan pendidkannya karena banyak sekali pusat-pusat lembaga pendidikan baik formal maupun informal. Oleh karena itu tidak sedikit para penerbit atau produsen buku beberapa diantaranya PT. Sinergi, PT. Yudistira, PT. Rosda dan CV. Epsilon.

Para penerbit buku harus senantiasa mengoptimalkan kemampuannya untuk memenangkan persaingan, baik dari strategi pemasarannya maupun peningkatan sumber daya manusianya. Dalam suatu perusahaan manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal aktivitas produksi bias terhambat dan tujuan perusahaan bisa tercapai. Manusia sebagai sumber daya sangat menunjang melalui karya, bakat, kreativitas, dorongannya dan peran nyata seperti yang dapat dilihat di setiap perusahaan. Tanpa adanya manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan mendapat tujuan yang diinginkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh motivasi kerja karyawan.

CV. Epsilon sebagai salah satu penerbit buku yang ada di wilayah kota Bandung. sebenarnya tidak terlepas dari masalah motivasi kerja karyawan yang berakibat pada produktivitas produksi. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan produktivitas produksi yang terjadi dalam tiga tahun terakhir. Dimulai dari tahun 2004, 2005 hingga 2006.

Untuk lebih jelasnya penurunan produktivitas bisa dilihat pada Tabel 1.

Target Produksi	360 000	360 000	360 000	360 000	360 000
Realitas Produksi	359 250	358 250	357 250	323 312	296 154

Sumber :CV. Epsilon Bandung tahun 2007

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target produksi sebesar 360 000 namun pada kenyataannya hampir setiap tahunnya selalu tidak mencapai target penurunan target sangat terasa terutama dari 2004 sampai 2006. Pada tahun 2004 produktivitas produksi mencapai 357 250. Namun kemudian terjadi penurunan pada tahun 2005 menjadi 323 312, ini berarti telah menurun sebesar 9,5% bila dibandingkan dengan tahun 2004. Kemudian pada tahun 2006 produktivitas sebesar 296 154, menurun sekitar 8,4% dibandingkan dengan tahun 2005.

Berdasarkan pada data di Tabel 1, dapat diketahui bahwa telah terjadi penurunan produktivitas produksi pada, CV. Epsilon Permasalahan ini bisa diakibatkan oleh beberapa factor yaitu seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan social, lingkungan social dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kese,patan berprestasi.

Menurut Sedarmayanti (2001:12) berbagai faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kese,patan 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

Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi

**Tabel 1**  
**Perkembangan Produksi 2002-2006**

Produksi (Unit)	Tahun 2002	Tahun 2003	Tahun 2004	Tahun 2005	Tahun 2006
-----------------	------------	------------	------------	------------	------------

dengan efisien dan ekonomis. Dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai produktivitas yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dirumuskan dalam permasalahan sentral sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan bagian produksi CV. Epsilon Bandung.
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Epsilon Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

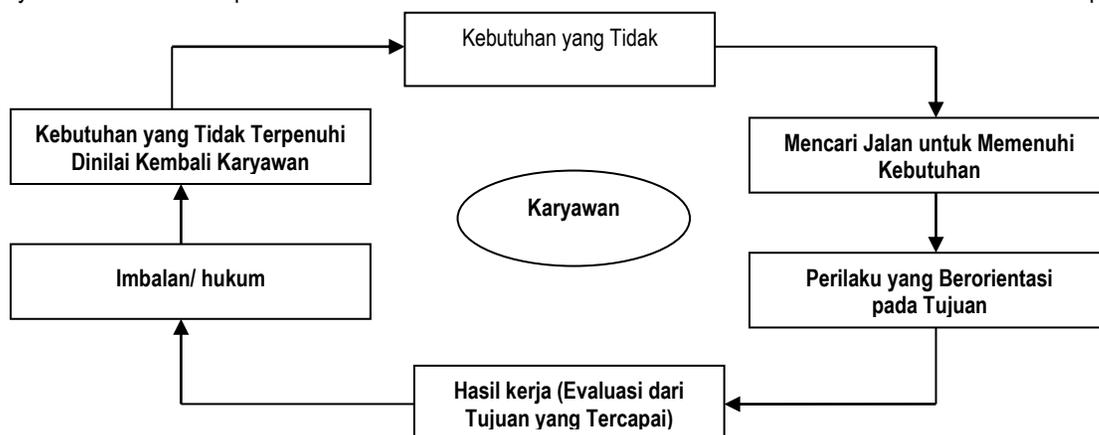
**KERANGKA PEMIKIRAN**

Untuk lebih memahami kajian mengenai motivasi kerja, maka kita perlu mengetahui terlebih dahulu mengenai apa yang menjadi dasar munculnya motivasi mereka untuk bekerja. Hal ini seperti yang digambarkan oleh Hasibuan (2002:151) mengenai proses motivasi awal. Menurut Hasibuan bahwa proses motivasi awal dimulai dari kebutuhan yang tak terpenuhi, kemudian mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang salah satunya adalah bekerja sebagai karyawan dengan bekerja sebagai karyawan mereka berperilaku dan berorientasi

dipergunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Setelah berperilaku terhadap satu tujuan kemudian mereka mengevaluasi hasil kerja sudah sejauh mana hasil yang didapat apakah mendekati tujuan atau malah sebaliknya. Untuk lebih jelasnya disajikan pada Gambar 1 tentang proses motivasi awal

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan baik materil maupun sosial yang menjadi permasalahan adalah bagaimana cara memenuhi kebutuhan tersebut. untuk memenuhi kebutuhan tersebut salah satunya dengan bekerja sebagai karyawan. Seperti halnya karyawan CV. EPSILON mereka tidak akan memilih sebagai karyawan tanpa alasan apapun kecuali satu yakni terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi baik itu bersifat materil ataupun sosial. Jadi pada intinya yang menjadi awal karyawan mempunyai motivasi adalah karena adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi dalam memperoleh kepuasan, baik secara material maupun sosial.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi atau motif. Sperling (Anwar Prabu, 2001:93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri. Motif dapat



**Gambar 1**  
**Proses Motivasi Awal**

terhadap satu tujuan yaitu bekerja dengan baik kemudian setiap bulan mendapat gaji yang pada akhirnya dengan gaji atau upah yang didapat bisa

muncul sebagai akibat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai

dorongan internal atau dorongan alamiah. Sesuai dengan pendapat Suwatno (1996:100) yang mengemukakan bahwa orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari. Demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Menurut T. Hani Handoko (Suwatno, 1996:99) motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Ernest J Mc Cormick (Anwar Prabu, 2000:94), motivasi adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sementara Hasibuan (2002:141) berpendapat bahwa Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif bisa diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian lingkungan. Motif merupakan sebuah akibat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan tak terpenuhi. namun dalam manajemen motivasi berkaitan dengan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, artinya kerja sama yang memperoleh hasil dimana hasil tersebut adalah tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan. Apabila dikaitkan dengan karyawan CV. EPSILON mereka memutuskan untuk menjadi karyawan karena mereka memiliki kebutuhan dan ingin memenuhinya yang pada akhirnya mereka ada dan menjadi bagian dari perusahaan tersebut yaitu sebagai karyawan.

Motivasi pada dasarnya berasal dari dua sumber, yakni: pertama adalah motivasi intrinsik, adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu, dan yang kedua adalah motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang berfungsi karena adanya

rangsangan dari luar. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Komaruddin (1994:306) yang menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi itu dibagi menjadi dua jenis utama yaitu:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut motivasi murni.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul disebabkan faktor-faktor yang datang dari luar diri seseorang., misalnya kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Motivasi intrinsik sebagai pemuas kebutuhan / pemenuhan *egoistic needs* adalah kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena hasil menyelesaikannya. Menurut Komaruddin (1994:306) menyatakan bahwa kebutuhan ini dijabarkan dalam sub indikator yang meliputi:

1. Semangat kerja
2. Loyalitas kerja
3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target
4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan
5. Pengembangan potensi dan kemampuan

Berdasarkan pendapat Komarudin di atas bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi karena pengaruh dari dalam diri seseorang, sebagai contoh, seorang karyawan CV. EPSILON bekerja dengan rajin, jarang bolos, selama bekerja ia jarang mengeluh selalu bergairah dalam pekerjaannya meskipun dengan gaji yang tidak terlalu besar, mungkin anda bertanya -tanya mengapa seorang karyawan tetap bergairah dalam bekerja meskipun dengan gaji yang pas-pasan hal ini disebabkan bahwa karyawan tersebut bekerja bukan karena uang atau faktor luar lainnya namun lebih disebabkan oleh semangat atau gairah kerja yang tinggi yang sejak awal telah dimilikinya yang timbul dari dalam diri.

Contoh lain apabila seorang karyawan yang semula kinerjanya bagus namun ketika terjadi pergantian pimpinan atau atasannya kinerjanya menurun. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut dipengaruhi oleh siapa yang menjadi atasannya. Hal ini termasuk motivasi yang dipengaruhi oleh faktor loyalitas terhadap atasan. Untuk lebih jelasnya penulis akan memberikan contoh yang lain. Misalkan seorang karyawan memiliki pendapat yang berkenaan dengan aturan yang diterapkan oleh perusahaan, namun apa

yang terjadi ketika ia berusaha menyampaikan pendapatnya sang atasan memarahinya dengan alasan seorang bawahan tidak mempunyai wewenang untuk mengutarakan pendapat apapun. Akibatnya karyawan tersebut kurang bergairah untuk bekerja dan motivasinya terlihat menurun. Itulah beberapa contoh motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dalam diri.

Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik sebagai pemuas kebutuhan dijabarkan menjadi :

1. *Phisycal needs* (kebutuhan fisik). Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. *Social needs* adalah kebutuhan yang terpusatkan karena memperoleh pengakuan, status, dan dihormati dalam pergaulan masyarakat diterima dan disegani. Kebutuhan ini dijabarkan dalam sub indikator: Upah/gaji, Hadiah/bonus, Tunjangan, Suasana kerja yang aman, tentram dan menyenangkan, serta kesejahteraan karyawan

Berdasarkan uraian tentang motivasi ekstrinsik diatas bisa disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi sebagai pemuas kebutuhan fisik /biologis yaitu makan minum, perumahan, rasa aman menikmatinya itu semua bisa diartikan bahwa seorang karyawan bisa bekerja dengan motivasi rendah atau tinggi tergantung pada seberapa besar dengan bekerja kebutuhan fisik bisa terpenuhi. Selain kebutuhan fisik motivasi ekstrinsik juga sebagai pemuas kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan pengetahuan, status, dan dihormati dalam pergaulan. Sebagai contoh seorang karyawan bekerja dengan rajin karena gajinya yang besar atau karena tunjangan yang menjanjikan atau bisa juga karena ia merasa dihargai dilingkungan kerjanya.

Motivasi bermanfaat bagi manajemen karena motivasi berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan pendorong terjadinya kelakuan, tindakan atau perbuatan. Motivasi kerja karyawan berperan penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula.

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* yang berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability*

*to make or create: creative*. Dari kata *productivity* tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Paul Mali (Sedarmayanti, 2001:57) menyatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Menurut Encyclopedia Britania (Sedarmayanti, 2001:56), Produktivitas berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Sinungan (2003:16) mengelompokkan pengertian produktivitas menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Sedangkan J. Ravianto (1998:12) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dengan mana modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Sehingga ia mengambil simpulan bahwa dalam suatu proses produksi, produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila:

1. Dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang sama.
2. Dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
3. Dengan menggunakan sumber daya yang sama diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang dibutuhkan untuk memproduksi *output* tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001:12), produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan social, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesejahteraan berprestasi.

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan social, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesejahteraan berprestasi. Namun karena keterbatasan waktu, kemampuan disiplin ilmu dan lainnya penulis hanya melihat produktivitas dari sisi motivasi saja.

Berdasarkan kedua pendapat diatas jelaslah bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dimana apabila motivasi seorang karyawan baik maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi seorang karyawan rendah maka produktivitas perusahaan pun akan menurun. Meskipun motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas tetapi motivasi mempunyai pengaruh yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

Atas dasar kerangka pemikiran tersebut, maka disajikan Gambar 2 tentang paradigma penelitian sekaligus sebagai titik tolak dalam merumuskan hipotesis penelitian.

Gambar 2  
Paradigma penelitian

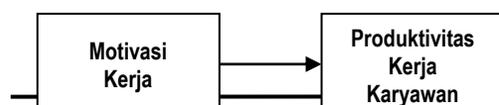
#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis variabel bebas motivasi kerja berdasarkan dua pendekatan. Pertama, motivasi intrinsik dengan indikator semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, kebebasan dalam menyampaikan pendapat dan gagasan, pengembangan potensi dan kemampuan. Kedua, motivasi ekstrinsik dengan indikator upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja. Variabel terikat yang diteliti ialah produktivitas kerja karyawan dengan indikator keterampilan, sikap, hasil kerja, efektivitas dan efisiensi. Berdasarkan variabel tersebut, maka akan dianalisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi mengenai ciri-ciri variabel. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang, motivasi kerja, baik motivasi intrinsik, maupun motivasi ekstrinsik, serta produktivitas kerja karyawan. Penelitian *verifikatif* pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dengan metode ini, penulis bermaksud untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Ker Linger (Sugiyono, 2002:7), metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode



pengembangan penelitian yang digunakan ialah metode *cross sectional*. Menurut Husein Umar (2002:45), *cross sectional methode* ialah metode

penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang.

**Tabel 2**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Motivasi Kerja (X)</b>	Motivasi adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Ernest J Mc Cormick, dikutip oleh Anwar Prabu, 2000:94).			
		<b>Motivasi Intrinsik</b>	Semangat kerja	Tingkat semangat kerja
		Loyalitas terhadap pimpinan	Tingkat loyalitas terhadap atasan	Ordinal
		Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai	Tingkat kebanggaan terhadap hasil yang dicapai	Ordinal
		Kebebasan menyampaikan pendapat	Tingkat kebebasan dalam menyampaikan pendapat	Ordinal
		Pengembangan potensi dan kemampuan	Tingkat pengembangan potensi dan kemampuan	Ordinal
	<b>Motivasi Ekstrinsik</b>	Upah/gaji	Tingkat upah yang diberikan	Ordinal
		Hadiah/bonus	Tingkat hadiah/bonus yang diberikan	Ordinal
		Tunjangan	Tingkat tunjangan yang diberikan	Ordinal
		Hubungan kerja	Tingkat hubungan kerja	Ordinal
	Suasana kerja	Tingkat suasana kerja	Ordinal	
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. (Sedarmayanti, 2001:12),	Keterampilan	Tingkat keterampilan karyawan	Ordinal
			Tingkat menguasai pekerjaan	Ordinal
			Tingkat menggunakan mesin tanpa kesulitan	Ordinal
		Sikap	Tingkat Kreativitas karyawan	Ordinal
			Tingkat inisiatif karyawan	Ordinal
		Hasil Kerja	Tingkat Mengusahakan hasil kerja yang maksimal	Ordinal
			Tingkat Bekerja sesuai dengan target	Ordinal
			Tingkat Jumlah hasil kerja sesuai dengan ketentuan	
			Tingkat Mutu hasil kerja sesuai dengan ketentuan	Ordinal
		Efektifitas dan efisiensi	Tingkat Menghindari kesalahan dalam pekerjaan	
			Tingkat Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal
			Tingkat menyelesaikan tugas dengan baik	Ordinal

Sumber : Diolah dari Berbagai Referensi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang diharapkan adalah valid dan reliabel, oleh karena itu sebelum instrumen penelitian disebarkan kepada para responden,

terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Uji validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *software* SPSS 11 yang hasilnya ( $r_{hitung}$ ) kemudian dibandingkan dengan  $r_{Tabel}$ . Berdasarkan jumlah

instrumen yang diuji kepada 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)=n-2 atau 20-2=18, maka didapat nilai  $r_{Tabel}$  0,468.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Item Instrumen Motivasi Kerja Karyawan**

No	Indikator	Koefisien Korelasi		Ket
		R <sub>hit</sub>	R <sub>tab</sub>	
1	Semangat kerja	0,484	0,468	Valid
2	Loyalitas terhadap pimpinan	0,683	0,468	Valid
3	Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai	0,820	0,468	Valid
4	Kebebasan menyampaikan pendapat	0,763	0,468	Valid
5	Pengembangan potensi dan kemampuan	0,682	0,468	Valid
6	Upah/gaji	0,409	0,468	Valid
7	Hadiah/bonus	0,820	0,468	Valid
8	Tunjangan	0,768	0,468	Valid
9	Hubungan kerja	0,803	0,468	Valid
10	Suasana kerja	0,764	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan Tabel 3 maka tiap butir pertanyaan instrumen mengenai motivasi kerja karyawan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{Tabel}$ . Untuk nilai alpha adalah sebesar 0,9181 (lampiran). Nilai tersebut  $> r_{Tabel}$ , sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Kemudian instrumen penelitian disebarakan kepada para responden serta dilakukan analisis terhadap instrumen yang telah diisi oleh para responden tersebut. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Indikator-indikator yang digunakan terdiri atas semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, kebebasan dalam menyampaikan pendapat dan gagasan, pengembangan potensi dan kemampuan, dan motivasi ekstrinsik dengan indikator antara lain: upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja. Berdasarkan hasil penyebaran instrumen yang dilakukan peneliti kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel penelitian, maka dapat diketahui skor mengenai motivasi kerja karyawan.

Skor terkecil mengenai motivasi kerja untuk setiap responden dapat diketahui dengan mengalikan jumlah butir item pertanyaan (JBI) dengan bobot terkecil alternatif jawaban pada instrumen. Item pertanyaan yang terdapat pada

instrumen berjumlah 10, maka skor terkecilnya adalah  $10 \times 1 = 10$ . Kemudian untuk mengetahui skor ideal dapat diketahui dengan mengalikan jumlah item pertanyaan (JBI) dengan bobot terbesar alternatif jawaban pada instrumen, maka skor ideal untuk setiap jawaban responden adalah  $10 \times 5 = 50$ . Sedangkan untuk mengetahui skor ideal motivasi kerja karyawan untuk keseluruhan responden dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Ideal} = \text{JBI} \times \text{ST} \times \text{JR}$$

(Sugiyono, 2004:172)

Keterangan:      JBI = Jumlah Butir Item  
                          ST = Skor Tertinggi  
                          JR = Jumlah Responden

Berdasarkan rumus tersebut, maka skor ideal untuk keseluruhan responden adalah  $10 \times 5 \times 30 = 1500$ . Untuk mengetahui kategori tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja, maka dibuat pedoman kategori tanggapan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang Interval Kelas} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Maka

$$\text{Panjang Interval Kelas} = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh pedoman kategori mengenai motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Pedoman Kategori Motivasi Kerja Karyawan**

Interval Skor	Kategori
42 – 50	Sangat Tinggi
33 – 41	Tinggi
24 – 32	Cukup Tinggi
15 – 23	Rendah
6 – 14	Sangat Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan jawaban responden atas instrumen yang disebarakan, diperoleh data mengenai skor yang diperoleh responden. Berdasarkan hasil penyusunan skor yang diperoleh responden mengenai motivasi kerja dapat diketahui bahwa skor terbesar adalah 44 dan skor terkecilnya adalah 32, sedangkan skor

keseluruhan yang diperoleh responden adalah 1176.

Berdasarkan data mengenai skor yang diperoleh setiap responden dan berdasarkan pedoman kategori motivasi kerja karyawan di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Skor Motivasi Kerja Karyawan**

Interval Skor	Fre.	Persentase (%)	Keterangan
42 – 50	4	13,33	Sangat Tinggi
33 – 41	24	80	Tinggi
24 – 32	2	6,67	Sedang
15 – 23	0	-	Rendah
6 – 14	0	-	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	

Sumber : Pengolahan Data 2007

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan persentase sebesar 80%, sekitar 13,33% karyawan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Sedangkan 6,67% karyawan memiliki motivasi kerja yang sedang. Dengan demikian secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Jika dilihat dari perbandingan dengan skor idealnya, maka dapat diketahui bahwa kategori persentase motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Kategori Persentase Skor Motivasi Kerja Karyawan**

Interval Skor	Kategori
84 – 100	Sangat Tinggi
66 – 83	Tinggi
48 – 65	Sedang
30 – 47	Rendah
12 – 29	Sangat Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa skor mengenai motivasi kerja yang diperoleh seluruh responden adalah 1176, sedangkan skor idealnya adalah 1500. Untuk mengetahui persentase skor yang diperoleh responden dari skor ideal dapat digunakan perhitungan sebagai berikut:

Dengan menggunakan tersebut maka persentase skor motivasi kerja yang diperoleh responden adalah:

$$\left[ \frac{1.176}{1.500} \times 100\% \right] = 78.4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui berdasarkan Tabel kategori persentase skor motivasi kerja, maka nilai 78,4% termasuk kategori tinggi. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai motivasi kerja, dapat dilihat dari masing-masing indikator motivasi kerja yang terdiri dimensi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik indikatornya, yaitu semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, kebebasan dalam menyampaikan pendapat dan gagasan, pengembangan potensi dan kemampuan, dan motivasi ekstrinsik dengan indikator antara lain: upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Item Instrumen Motivasi Kerja Karyawan**

No	Indikator	Skor		%
		Fakta	Ideal	
1	Semangat kerja	118	150	78,67
2	Loyalitas terhadap pimpinan	122	150	81,33
3	Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai	120	150	80
4	Pengembangan potensi dan kemampuan	112	150	74,67
5	Kebebasan menyampaikan pendapat	98	150	65,33
6	Upah/Gaji	120	150	80
7	Hadiah/Bonus	126	150	84
8	Tunjangan	121	150	80,66
9	Suasana Kerja	121	150	80,66
10	Hubungan kerja	118	150	78,66
	<b>Jumlah</b>	<b>1176</b>	<b>1500</b>	<b>78,4</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa ada sejumlah indikator motivasi kerja dengan persentase skor yang berada di atas dan di bawah rata-rata 78,4%. Indikator yang berada di atas rata-rata adalah indikator semangat kerja dengan persentase sebesar 78,67%, loyalitas terhadap pimpinan dengan persentase sebesar 81,33%, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai dengan persentase sebesar 80%, upah/gaji dengan persentase 80%, hadiah /bonus sebesar 84%, tunjangan sebesar 80,66%, suasana kerja

sebesar 80,66%. Adapun indikator yang berada di bawah rata-rata adalah kebebasan dalam menyampaikan pendapat dan gagasan dengan persentase sebesar 65,33%, pengembangan potensi dan kemampuan dengan persentase sebesar 74,67%.

## 2. Deskripsi Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan pada Bagian produksi CV. EPSILON Bandung, dilakukan pengolahan data yang didasarkan pada jawaban responden atas pengisian instrumen yang disebar. Adapun indikator yang digunakan pada variabel produktivitas kerja karyawan adalah keterampilan, sikap, hasil kerja, efektivitas dan efisiensi kerja.

Skor terkecil yang diperoleh responden mengenai produktivitas kerja dapat diketahui dengan mengalikan jumlah butir item pertanyaan (JBI) dengan bobot terkecil alternatif jawaban pada instrumen. Item pertanyaan yang terdapat pada instrumen berjumlah 13, maka skor terkecilnya adalah  $13 \times 1 = 13$ . Kemudian untuk mengetahui skor ideal mengenai produktivitas kerja untuk setiap responden dapat diketahui dengan mengalikan jumlah item pertanyaan (JBI) dengan skor tertinggi (ST). Berdasarkan hal tersebut, maka skor ideal untuk setiap jawaban responden adalah  $13 \times 5 = 65$ . Sedangkan untuk mengetahui skor ideal produktivitas kerja untuk keseluruhan responden dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Ideal} = \text{JBI} \times \text{ST} \times \text{JR}$$

(Sugiyono, 2004:172)

Keterangan: JBI = Jumlah Butir Item  
ST = Skor Tertinggi  
JR = Jumlah Responden

Berdasarkan rumus tersebut, maka skor ideal untuk keseluruhan responden adalah  $13 \times 5 \times 30 = 1950$ . Untuk mengetahui kategori tanggapan karyawan mengenai produktivitas kerja, maka dibuat pedoman kategori tanggapan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang Interval Kelas} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Maka

$$\text{Panjang Interval Kelas} = \frac{65 - 13}{5} = 10$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh pedoman kategori mengenai produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Pedoman Kategori Produktivitas Kerja Karyawan**

Interval Skor	Kategori
55 – 65	Sangat Tinggi
44 – 54	Tinggi
33 – 43	Cukup Tinggi
22 – 32	Rendah
11 – 21	Sangat Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan jawaban responden atas instrumen yang disebar, diperoleh data mengenai skor yang diperoleh responden. Berdasarkan hasil penyusunan skor yang diperoleh responden mengenai produktivitas kerja dapat diketahui bahwa skor terbesar adalah 63 dan skor terkecilnya adalah 43. Sedangkan skor keseluruhan yang diperoleh responden adalah 1566.

Berdasarkan data mengenai skor yang diperoleh setiap responden dan berdasarkan pedoman kategori produktivitas kerja karyawan di atas, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Skor Motivasi Kerja Karyawan**

Interval Skor	Fre.	Persentase (%)	Keterangan
55 – 65	6	20	Sangat Tinggi
44 – 54	22	73,33	Tinggi
33 – 43	2	6,67	Sedang
22 – 32	0	-	Rendah
11 – 31	0	-	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	

Sumber : Pengolahan Data 2007

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi dengan persentase sebesar 73,33%, dan 20% memiliki produktivitas yang sangat tinggi sedangkan 6,67% karyawan memiliki produktivitas kerja yang sedang. Dengan demikian secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Jika dilihat dari perbandingan dengan skor idealnya, maka dapat diketahui bahwa kategori

persentase produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Kategori Persentase Skor**  
**Produktivitas Kerja Karyawan**

Interval Skor	Kategori
85 – 100	Sangat Tinggi
68 – 84	Tinggi
51 – 67	Sedang
34 – 50	Rendah
17 – 33	Sangat Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa skor mengenai produktivitas kerja yang diperoleh seluruh responden adalah 1566, sedangkan skor idealnya adalah 1950. Untuk mengetahui persentase skor yang diperoleh responden dari skor ideal dapat digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Skor yang Diperoleh}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Dengan menggunakan rumus tersebut maka persentase skor produktivitas kerja yang diperoleh responden adalah:

$$\left[ \frac{1.566}{1.950} \times 100\% \right] = 80,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui berdasarkan Tabel kategori persentase skor produktivitas kerja karyawan, maka nilai 80,33% termasuk kategori tinggi. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat dari masing-masing indikator produktivitas kerja karyawan pada Tabel di bawah ini.

**Tabel 11**  
**Hasil Analisis Item Instrumen Motivasi Kerja Karyawan**

No	Indikator	Skor		%
		Fakta	Ideal	
1	Keterampilan	361	450	80,22
2	Sikap	360	450	80
3	Hasil kerja	479	600	79,83
4	Efektivitas dan Efisiensi	366	450	81,33
Jumlah		1566	1950	80,30

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa ada sejumlah indikator produktivitas kerja karyawan dengan persentase skor yang berada di atas dan di bawah rata-rata 80,33%. Indikator yang

berada di atas rata-rata adalah indikator efektivitas dan efisiensi dengan persentase sebesar 81,33%, Adapun indikator yang berada di bawah rata-rata adalah keterampilan dengan persentase sebesar 80,22%, sikap dengan persentase 80%, hasil kerja dengan persentase sebesar 79,83%.

## HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan, digunakan teknik analisa korelasi data dengan menggunakan *software* pengolah data statistik SPSS 11. Hasilnya disajikan pada Tabel 12 berikut ini.

**Tabel 12**  
**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas kerja	52.2000	3.88099	30
Motivasi kerja	39.2000	2.63138	30

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Deskriptif statistik digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

- a. Rata-rata produktivitas kerja adalah sebesar 52,20 dan rata-rata motivasi kerja sebesar 39,20 pada 30 responden.
- b. Standar deviasi produktivitas kerja 3,88 dan motivasi kerja sebesar 2,63.

**Tabel 13**  
**Correlations**

		Produktivitas kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas kerja Motivasi kerja	1.000 .708	.708 1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas kerja Motivasi kerja	.000	.000
N	Produktivitas kerja Motivasi kerja	30 30	30 30

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Interpretasi data korelasi di atas berguna untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Jika ada, berapa besarnya hubungan tersebut. Besarnya hubungan antar variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja ialah sebesar 0,726.

Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja searah. Jika semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka produktivitas kerja akan meningkat.

Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja signifikan jika dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Jika angka probabilitas <0,05 berarti ada hubungan yang signifikan dari kedua variabel tersebut.

**Tabel 14**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708	.502	.484	2.78771

a Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Angka R square (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,708) sebesar 0,502 atau sama dengan 50% produktivitas kerja yang terjadi dapat dijelaskan dengan motivasi kerja. Sedangkan

**Tabel 15**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	11,243	7.728	1.455	.157
	Motivasi	1.045	.197	5.311	.000

a Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Bagian Tabel *coefficients* di atas digunakan untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,243 + 1.045X$$

Dimana : Y = Produktivitas Kerja  
X = Motivasi Kerja

Konstanta (a) 11,243 menyatakan bahwa jika tidak ada pelaksanaan motivasi kerja maka produktivitas kerja bernilai 11,243. Koefisien regresi (b) positif yakni sebesar 1,045 mempunyai arti bahwa setiap kali terjadi peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja. Angka korelasi sebesar 0,708 menyatakan hubungan variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja adalah kuat.

### 3. Uji Signifikansi

Hipotesis yang diuji yaitu pengaruh motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji signifikansi konstanta dari variabel X dapat

sisanya sebesar 50% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Besarnya R square berkisar antara 0-1 yang berarti jika R square mendekati 1 maka pengaruhnya semakin kuat. Besarnya *standard error of the estimate* (SEE) ialah 2,787 (untuk variabel produktivitas kerja), jika dibandingkan standard deviasi sebesar 3,880, maka angka ini lebih kecil. Ini artinya SEE baik untuk dijadikan angka prediktor dalam menentukan produktivitas kerja.

### 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat (Y) dapat diprediksikan melalui variabel bebas (X). Berdasarkan Tabel koefisien dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS 11, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear antara motivasi kerja dan produktivitas kerja, yaitu:

dilakukan melalui uji t dengan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_0 : \rho \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian produksi CV. EPSILON Bandung.
2.  $H_a : \rho > 0$ , terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian produksi CV. EPSILON Bandung.
3. Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{Tabel}$  dengan harga  $t_{hitung}$ . Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi *software* SPSS 11, maka diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,223. Harga  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t_{Tabel}$  yaitu untuk tingkat signifikansi 5% serta  $df=n-2$  ( $30-2=28$ ) uji satu pihak, maka diperoleh nilai 1,701.

Dengan demikian maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{Tabel}$  ( $6,223 > 1,699$ ) artinya bahwa  $t_{hitung}$  jauh pada daerah penolakan  $H_0$ , maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan

motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja ditolak. Dengan kata lain, koefisien regresi signifikan.

## Pembahasan

Pembahasan ini akan menguraikan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

Berdasarkan analisis data korelasi dan regresi linier sederhana yang telah dihitung oleh peneliti dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS 11, maka diperoleh simpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

Hubungan atau keterkaitan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori kuat. Ini dapat diketahui berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) (pada Tabel *model summary*) yang diperoleh antara kedua variabel adalah sebesar 0,708. Apabila nilai tersebut dikonsultasikan dengan kategori pedoman batas-batas nilai koefisien korelasi, maka korelasi berada pada kategori kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi pada Tabel *model summary* dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,502 (50%). Hal ini berarti perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada produktivitas kerja adalah sebesar 50% ditentukan oleh pelaksanaan motivasi kerja, sehingga dapat diartikan pengaruh pelaksanaan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 50%. Sisanya yakni sebesar 50% ditentukan oleh faktor lain seperti pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan dan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, keterampilan, kepuasan, pengawasan, teknologi, manajemen, kebijakan pemerintah, pengalaman kerja, investasi, hubungan industrial, perijinan, moneter, fiskal, dan lain-lain (J. Ravianto, 1998:14).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel motivasi kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel produktivitas kerja. Apabila semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang diperoleh. Hal tersebut sesuai dengan pendapat

Hasibuan (1990:153) bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Klinger dan Nanbaldin sebagaimana dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2001:160) menyatakan bahwa: "... produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat melancarkan pekerjaan karyawan. Sesuai dengan pendapat J. Ravianto (1986:12) yang mengemukakan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan orang itu maupun faktor-faktor diluar dirinya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji dan kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, jelaslah bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dimana apabila motivasi seorang karyawan baik maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi seorang karyawan rendah maka produktivitas perusahaan pun akan menurun. Meskipun motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas tetapi motivasi mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

Motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan merupakan dua variabel yang secara teoritis dan terbukti memiliki hubungan yang positif, yang pada akhirnya motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian motivasi kerja karyawan akan berdampak searah pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan pelaksanaan motivasi kerja yang semakin baik maka produktivitas kerja yang diperoleh akan semakin tinggi, sebaliknya produktivitas kerja akan menurun apabila motivasi kerja tidak terlaksana dengan baik. motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung ini sangat diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tingkat produksi yang telah direncanakan dan

ditetapkan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, diketahui bahwa indikator-indikator yang terdapat pada motivasi kerja termasuk ke dalam dua kategori, yaitu sedang, tinggi. Indikator-indikator yang termasuk ke dalam kategori sedang yaitu kebebasan menyampaikan pendapat. Indikator-indikator yang termasuk ke dalam kategori tinggi antara lain semangat kerja dengan persentase sebesar 78,67%, loyalitas terhadap pimpinan dengan persentase sebesar 81,33%, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai dengan persentase sebesar 80%, upah/gaji dengan persentase 80%, hadiah /bonus sebesar 84%, tunjangan sebesar 80,66%, suasana kerja sebesar 80,66%, pengembangan potensi dan kemampuan dengan persentase sebesar 74,67%.

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat motivasi kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik.

Tingkat produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung secara keseluruhan termasuk pada kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui karena semua indikator produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mengajukan beberapa rekomendasi dan mudah-mudahan dapat diterima oleh perusahaan, yang antara lain:

1. Pelaksanaan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan. Oleh karena segala aspek yang menyangkut motivasi kerja harus benar-benar diperhatikan. Dari seluruh indikator motivasi kerja terdapat satu indikator (kebebasan menyampaikan pendapat) yang mendapat skor yang paling rendah dan termasuk ke dalam kategori sedang. Untuk itu alangkah lebih baik apabila perusahaan dapat lebih memperhatikan dan memberikan sedikit kebebasan karyawan dalam menyampaikan pendapat atau gagasan hubungan diantara sesama karyawan maupun dengan atasan terbina lebih baik lagi, sehingga pada akhirnya motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik..
2. Produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan sudah baik. Namun terdapat indikator yang harus dapat lebih diperhatikan karena mendapat skor yang paling rendah yaitu indikator sikap kerja dan hasil kerja. Oleh karena itu alangkah lebih baik lagi apabila perusahaan memeberikan kelonggaran lebih terhadap kebebasan para karyawan dalam menyampaikan gagasan atau pendapat, meningkatkan hubungan kerja agar menjadi lebih baik, serta kontribusi yang diberikan oleh setiap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan karyawan akan lebih optimal dan hasil kerja yang didapat akan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Friyatiningasih. 2003. *Pengaruh Biaya Kualitas terhadap Produktivitas Produksi pada PT Industri Sandang Nusantara Unit Patal Cipadung*. Skripsi Sarjana Pendedidikan FPIPS UPI Bandung. Tidak dterbitkan.
- Harun Al Rasyid. 1994. *Teknik Penarikan Sampel Dan Penyusunan Skala*. Prodi Ilmu Sosial BKU Antropologi. Bandung: Program Pasca Sarjana Unpad.
- Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Bandung: Alurni.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Ravianto, J.. 1988. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: SIUP.

- Sedarmayanti. 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Singgih Santoso. 2002. **SPSS Versi 10.0 Mengolah Data Statistik Secara Profesional**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sudjana. 1996. **Metode Statistik**. Bandung. Transito
- Sugiyono.2004. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2002. **Prosedur Penelitian**. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.