

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PING LOKA DISTRINIAGA PURWOREJO

Beta Puspita Ade

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ping Loka Distriniaga Purworejo dan (2) Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ping Loka Distriniaga Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Ping Loka Distriniaga Purworejo sebanyak 30 orang, dan sampelnya sebanyak 28 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif dengan menyajikan data berupa klasifikasi kategori tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dan motivasi kerja. Penyajian data dengan tabel dan diagram. Selain analisis kualitatif juga dianalisis kuantitatif dengan rumus regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif maka hasil pengujian hipotesis 1, yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ping Loka Distriniaga Purworejo dapat diterima. Pengujian hipotesis 2, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ping Loka Distriniaga Purworejo adalah sebesar 94,10%, sedangkan 5,90% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Produktivitas kerja Karyawan, Motivasi kerja.

A. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan kumpulan beberapa orang (wadah) untuk melakukan kerja sama untuk menghasilkan sesuatu baik barang maupun jasa (berproduktivitas). "Perusahaan dapat didefinisikan sebagai suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan" (Basu Swasta, 1988 : 12). Kunci keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat menentukan efisiensi dan tingkat produktivitas kerja perusahaan. Agar semua sumber daya manusia (karyawan) di perusahaan mempunyai komitmen dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, maka perusahaan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawannya.

Produktivitas menurut Basu Swasta (1988 : 280), adalah “suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang akan di produksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang di pakai untuk menghasilkan hasil tersebut”. Produktivitas kerja adalah motivasi kerja karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Dengan demikian bahwa produktivitas kerja adalah motivasi kerja seseorang dalam memproduksi suatu barang ataupun jasa. Namun di sini seseorang bisa dikatakan produktif apabila dia mampu memproduksi barang dan jasa bukan hanya dilihat dari kuantitasnya saja namun kualitasnya, Karyawan harus mampu memproduksi barang dan jasa yang banyak namun juga hasil kerjanya bagus tidak hanya asal-asalan asal jadi barang banyak saja namun kualitasnya jelek.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut :

a. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan motivasi kerja yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

b. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

c. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

d. Sikap mental

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja

e. Keterampilan

Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi terampil apabila mempunyai kecapan dan pengalaman yang cukup.

f. Manajemen

Pengertian disini dapat dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun untuk memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang tinggi sehingga mendorong karyawan untuk melakukan tindakan.

g. Hubungan Industrial

Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam meningkatkan produktivitas, meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

h. Gizi dan Kesehatan

Apabila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadaan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas.

i. Lingkungan dan Iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

j. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, apabila sarana produksiyang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan menimbulkan, tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu, memperkecil tejadinya pemborosan bahan sisa.

l. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (www.google.com).

Perusahaan memang dituntut untuk memberikan fasilitas yang memadai untuk kelangsungan kerja karyawannya agar mencapai suatu hasil yang maksimal diperlukan modal yang besar bagi perusahaan, namun dibalik itu semua karyawan pun akan bekerja keras untuk dapat meningkatkan volume produksinya untuk mencapai kemakmuran perusahaannya.

Unsur-unsur penggerak motivasi meliputi :

a. Produktivitas kerja (*Achievement*).

Seseorang yang memiliki keinginan berproduktivitas kerja sebagai suatu "kebutuhan" atau *needs of Achievement (n – Ach)* yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang, $n = Ach$ biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan (bukan *gambling, calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan. Melalui suatu *Achievement Motivation Training (AMT)* maka *Entrepreneurship*, sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

b. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan, atau *recognition* atas suatu produktivitas kerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu produktivitas kerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan perangsang yang lebih kuat dibanding dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

c. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) atau *rumongso handarbeniakan* menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total quality Control (TQC)*, atau

dalam istilah Indonesianya Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari negara Jepang (*Japanese Management Style*), berhasil memberikan tekanan pada tenaga kerja, bahkan setiap tenaga kerja dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang, suatu proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu "sistem" akan sangat ditentukan oleh "tanggung jawab" subsistem (mata rantai) dalam proses produksi. Apabila setiap tahap atau "mata rantai" dapat dikendalikan mutu produksinya, sebagai hasil rasa tanggung jawab kelompok (subsistem) maka produk akhir merupakan hasil dari Total Quality Control/Peningkatan Mutu Terpadu. Tanggung jawab kelompok dalam mata rantai proses produksi tersebut, merupakan QCC (*Quality Control Cercke* + PMT/Kelompok Mutu Terpadu) tanggung jawab bersama.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan motivasi kerja seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan produktivitas kerja atau produktivitas tenaga kerja.

f. Kelibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula "kotak saran" dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Melalui kotak saran, tenaga kerja merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau langkah-langkah kebijakan yang akan diambil manajemen. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan "tantangan" yang harus dijawab, melalui peran serta berproduktivitas kerja untuk

pengembangan usaha dan pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berproduktivitas kerja atau bekerja produktif (Sastrohadiwiryono, 2005 : 269).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT PING LOKA DISTRINIAGA Purworejo, pada bulan Maret 2014 sampai dengan Mei 2014. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT PING LOKA DISTRINIAGA Purworejo. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan table krecjie.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan angket (kuesioner). Analisis data berupa analisis deskriptip dan kuantitatif. Dalam analisis kuantitatif digunakan rumus statistik regresi linear berganda, dengan persamaan regresi yang digunakan : $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$. Setelah dianalisis regresi linear berganda selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji F dan uji t.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 : Hasil Pengujian Regresi Linear sederhana

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Nilai t	Nilai p
---------------------	-------------------	---------	---------

Konstanta	2.138	1.758	0.091
Motivasi Kerja (X)	0.941	20.397	0.000
R Square = 0.941			

Persamaan garis regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 2.138 + 0.941 X$$

dimana:

Y : produktivitas kerja

X : motivasi kerja

Interpretasi koefisien regresi tersebut di atas adalah:

Konstanta = 2.138 menunjukkan bila motivasi kerja diasumsikan = 0 maka skor produktivitas kerja sebesar 2.138. Koefisien regresi sebesar 0.941, artinya semakin besar/tinggi motivasi kerja maka semakin besar/tinggi produktivitas kerja, yaitu jika motivasi kerja naik 1 maka produktivitas kerja akan meningkat/naik 0.941. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

C. SIMPULAN DAN SARAN

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Ping Loka Distriniaga Purworejo.

Saran bagi PT Ping Loka Distriniaga Purworejo agar benar – benar memperhatikan motivasi kerja ini baik berupa dorongan, harapan, dan perangsang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Abdussamad, Zuchri. 2003. *Pengaruh motivasi kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai terhadap efektifitas pengelolaan administrasi material di*

Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Negeri Gorontalo. Jurnal Penelitian dan Pendidikan.

Arikunto Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta

Barata, Atep Adya. 2003. *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

Basu Swasta, Ibnu Sukotjo. 1988. *Pengantar bisnis modern (Pengantar ekonomi*

Engler. 1988. *Personality Theories : An Introduction (2nd ed)*. Boston : Houghton Mifflin Company.

M Sinungan.2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sondang P Siagian. 2002. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*.Jakarta : rineka Cipta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*.Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Bandung : Penerbit Bumi Aksara.

Sugiyono. 2004. *Statistik untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Tosi & Carrol. 1982. *Management*. United Staes of America : John Wiley & Sons.

Wijono, Sutanto. 2000. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja di Sebuah Perusahaan*.Jurnal Psikologi Universitas Pajajaran Bandung.

Wren & Voich. 1976. *Principles of Management : Process and Behavior*. United States : John Wiley & Sons, Inc.

