ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DELAPAN NOL DELAPAN WEST DI SUKOHARJO

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

DWI MURYANTO

B 100 080 201

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2012

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delapan Nol Delapan West di Sukoharjo

Yang ditulis oleh :

Nama : Dwi Muryanto

NIM : B 100 080 201

Penandatangan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima

Surakarta, Oktober 2012

Pembimbing Utama

(Drs. M. Farid Wajdi, MM. Ph.D.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono, SE, M.Si)

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai apakah faktor-faktor fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delapan Nol Delapan West di Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil suatu strategi kebijakan yang tepat agar dapat memenangkan persaingan dalam bidang konveksi dan garmen.

Jumlah sampel yang diambil sebesar 100 orang responden dengan menggunakan metode random sampling. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fisiologis (X_1), variabel rasa aman (X_2), variabel sosial (X_3), variabel penghargaan (X_4), dan variabel aktualisasi diri (X_5) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel kebutuhan rasa aman (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena variabel kebutuhan rasa aman mempunyai koefisien beta yang lebih besar dibandingkan dengan variabel-variabel yang lain, yaitu sebesar 0,553.

Kata kunci: *motivasi, produktivitas kerja, rasa aman.*

PENDAHULUAN

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri oranng tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Rivai dalam Napitupulu (2004) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik, sesuai dengan tujuan individu yang bersangkutan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal, dan kesempatan untuk bekerja.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan di mana apa yang dianggap pentinng bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujjudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila

mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa berbagai tujuan, harapan, keinginan, dan kebuthannya akan tercapai (Siagian 2002).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhaitkan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karywan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivits tugas pekerjaan.

Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas atau menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan. misalnya dari segi intern perusahaan antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan *profit*. Dalam melakkukan kagiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusai, sehingga dalam proses produksi memelukan keterampilan tenaga kerja yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktivitas yang tinggi, sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar-benar dapat dinikmati konsumen. Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningktan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dari pra survei yang telah penulis lakukan, penulis melihat bahwa produktivitas kerja keryawan PT Delapan Nol Delapan West Sukoharjo masih harus ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu lebih awal, dan seabagainya.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul **"Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Delapan Nol Delapan West di Sukoharjo"**.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut: 1) Apakah motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West di Parangjoro Sukoharjo? 2) Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West di Parangjoro Sukoharjo?. Penelitian ini

bertujuan: 1) Untuk menganalisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West di Parangjoro Sukoharjo, 2) Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West di Parangjoro Sukoharjo. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisoner yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Dalam penelitian ini jawaban yang didapat adalah jawaban kuisoner dari karyawan PT Delapan Nol Delapan West yang disebarkan oleh penulis tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel-variabel yang dipergunakan dalm model analisa yaitu motivasi sebagai variabel independent (X) dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y). Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, maka digunakan metode sabagai berikut: Penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian, Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literature, buku-buku, jurnal-jurnal, dan dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpertasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan Psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2003), 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. Sedangkan menurut Gomes dalam Napitupulu (2004), manajemen sumber daya manusia adalah pengambangan dan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya

manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata *motivaiton* yang artinya dorongan daya batin. Motivasi dalam manajemen lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karywan mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Handoko (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Robbins (2001) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Buhler dalam Damayanti (2005) pada dasarnya motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Dari beberapa teori motivasi tersebut, maka teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Dipilihnya teori hierarki kebutuhan karena teori ini merupakan dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia.

Dari beberapa teori motivasi tersebut, maka teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Dipilihnya teori hierarki kebutuhan karena teori ini merupakan dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarki, yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis *(Physiological Needs)*
2) Kebutuhan akan rasa aman *(Security needs)*.
3) Kebutuhan Sosial *(Social Needs)*
4) Kebutuhan akan harga diri atau martabat *(Esteem Needs)*
5) Kebutuhan untuk mewujudkan diri *(Self Actualization Needs)*

3. **Produktifitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2003), produktivitas adalah sebagai pembanding antara keluaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas akan naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. Produktivits kerja menunjukan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai prases keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

4. **Pengukuran Produktivitas Kerja**

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

1) Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi: Kecepatan waktu kerja, Penghematan waktu kerja, Kedisiplinan wakti kerja, dan Tingkat absensi.
2) Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai dengan produk yang diinginkan perusahaan. Pengkuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendarong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upan karyawan.

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam yaitu: 1) *Physical productivity* adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (Size) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja. 2) *Value productivity* adalah ukuran produktivitas dengan mengunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar .

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas terhadap kuesioner dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat mengukur obyek yang akan diteliti. Validitas alat ukur dicari dengan menguji korelasi antar skor butir dengan skor faktor yang diperoleh dari jawaban terhadap kuesioner. Korelasi antara skor pertanyaan dengan skor totalnya signifikan. Hal

ini ditunjukkan oleh ukuran statistik tertentu yaitu angka korelasi. Angka korelasi yang diperoleh harus lebih besar dari *critical value* yang diisyaratkan. Teknik pengukuran yang digunakan adalah tehnik *Product Moment* dari Pearson.

Tabel 4.6

Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keb.Fisiologis			
1	0,527	0,195	Valid
2	0,634	0,195	Valid
3	0,672	0,195	Valid
Keb. Rasa Aman			
1	0,593	0,195	Valid
2	0,707	0,195	Valid
3	0,764	0,195	Valid
Keb. Sosial			
1	0,741	0,195	Valid
2	0,733	0,195	Valid
3	0,413	0,195	Valid
Keb. Penghargaan			
1	0,699	0,195	Valid
2	0,733	0,195	Valid
3	0,670	0,195	Valid
Keb. Aktualisasi Diri			
1	0,763	0,195	Valid
2	0,775	0,195	Valid
3	0,778	0,195	Valid
Produktivitas Kerja			
1	0,538	0,195	Valid
2	0,563	0,195	Valid
3	0,543	0,195	Valid
4	0,578	0,195	Valid
5	0,574	0,195	Valid

Keterangan : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam keputusan pembelian adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu obyek. Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas terhadap kuesioner dengan mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan.

Tabel 4.7
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Critical Value	Keterangan
Keb. Fisiologis	0,766	0,6	Reliabel
Keb. Rasa Aman	0,827	0,6	Reliabel
Keb. Sosial	0,771	0,6	Reliabel
Keb. Penghargaan	0,824	0,6	Reliabel
Keb. Aktualisasi Diri	0,882	0,6	Reliabel
Produktivisas Kerja	0,781	0,6	Reliabel

Keterangan : Data primer yang diolah, 20121

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0, hasil perhitungan terhadap variabel fisiologis sebesar 0,766 , variabel rasa aman sebesar 0,827 , variabel sosial sebesar 0,882 , variabel penghargaan sebesar 0,824 variabel aktualisasi diri sebesar 0,882 , dan produktivisas kerja sebesar 0,781. Dari hasil tersebut terlihat bahwa reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas Data

   Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dapat dilihat pada tampilan grafik P.Plot menunjukkan distribusi normal dan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukan bahwa dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).

2. Uji Multikolinieritas

   Multikolinieritas terindikasi apabila terdapat hubungan linier diantara variabel independen yang digunakan dalam model. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF variabel independen dibawah nilai 10 dan tolerance value diatas 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X_1	0,825	0,211	Bebas Multikolinieritas
X_2	0,758	0,320	Bebas Multikolinieritas
X_3	0,851	0,175	Bebas Multikolinieritas
X_4	0,853	0,172	Bebas Multikolinieritas
X_5	0,899	0,112	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2012

3. Uji Heteroskedatisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang perhitungannya menggunakan bantuan program komputer SPSS 16.0 *for windows* diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada gambar 4.2.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data pada pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dalam produktivitas karyawan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dapat dilihat sebagai berikut. :

Tabel 4.9

Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Std. Error	t-hitung	P value
Konstanta	0,845	1,355	0,624	0,534
Keb. Fisiologis	0,150	0,054	2,793	0,006
Keb. Keamanan	0,663	0,093	7,146	0,000
Keb. Sosial	0,121	0,056	2,141	0,035
Keb. Penghargaan	0,153	0,053	2,913	0,004
Keb. Aktualisasi Diri	0,120	0,049	2,437	0,017
R	0,757			
R-Squared	0,573			
F-Hitung	25,259			
Probabilitas F	0,000			

Keterangan : Data primer yang diolah, 2012

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel 4.9 diatas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 0{,}845 + 0{,}150X_1 + 0{,}663X_2 + 0{,}121X_3 + 0{,}153X_4 + 0{,}120X_5}$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,845, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri konstan, maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,845 satuan.
2) Koefisien regresi variabel fisiologis (b_1) bernilai positif sebesar 0,150, hal ini menunjukkan bahwa variabel fisiologis mempunyai pengaruh positif terhadap keputusan untuk membeli. Artinya jika faktor fisiolgis semakin tinggi, maka mengakibatkan produktivitas karyawan juga tinggi.
3) Koefisien regresi variabel rasa aman (b_2) bernilai positif sebesar 0,663. Hal ini berarti jika faktor rasa aman semakin tinggi, maka mengakibatkan produktivitas karyawan juga tinggi.

4) Koefisien regresi variabel sosial (b_3) bernilai positif sebesar 0,121. Hal ini berarti jika faktor sosial semakin tinggi, maka mengakibatkan produktivitas karyawan juga tinggi.
5) Koefisien regresi variabel penghargaan (b_4) bernilai positif sebesar 0,153. Hal ini berarti jika faktor penghargaan semakin tinggi, maka mengakibatkan produktivitas karyawan juga tinggi.
6) Koefisien regresi variabel aktualisasi diri (b_5) bernilai positif sebesar 0,120. Hal ini berarti jika faktor aktualisasi dirisemakin tinggi, maka mengakibatkan produktivitas karyawan juga tinggi.

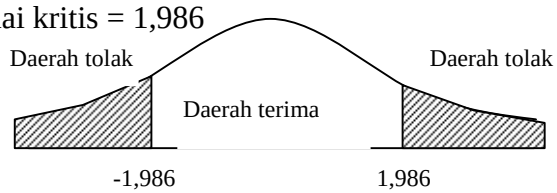
e. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan α = 5% yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95%. Perhitungan besarnya t-tabel menggunakan rumus :

t-tabel = t $\alpha/2$, n-1-k
= 0,05/2; 100-1-5
= 0,025; 94
= 1,986

Langkah-langkah prosedur pengujian :

a. Pengujian terhadap variabel fisiologis
1) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif
Ho: $b_1 = 0$ (faktor fisiologis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja)
H_1: $b_1 \neq 0$ (faktor fisiologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja)
2) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05
3) Nilai kritis = 1,986



Ho diterima apabila = $-1,986 \leq t_{hitung} \leq 1,986$
Ho ditolak apabila = $t_{hitung} > 1,986$ atau $t_{hitung} < -1,986$
4) Hasil uji statistik
Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,793.
5) Kesimpulan
Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,2793. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,793 > 1,986) atau pobabilitas t lebih kecil dari 0,05 (0,006 < 0,05) maka Ho ditolak

pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengujian terhadap variabel kebutuhan rasa aman.

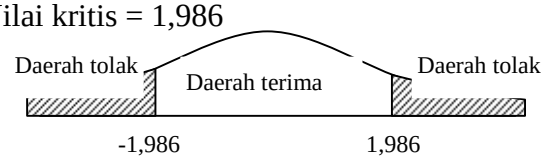
1) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Ho: $b_2 = 0$ (faktor rasa aman tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja)

H_1: $b_2 \neq 0$ (faktor rasa aman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja)

2) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

3) Nilai kritis = 1,986



Ho diterima = -1,9 86 $\leq t_{hitung} \leq$ 1,986

Ho ditolak = t_{hitung} > 1,986 atau t_{hitung} < -1,986

4) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,146.

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,146. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} (7,146 > 1,986) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kebutuhan rasa aman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Pengujian terhadap variabel kebutuhan sosial

1) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Ho: $b_3 = 0$ (faktor sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja)

H_1: $b_3 \neq 0$ (faktor sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja)

2) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

3) Nilai kritis = 1,986

Ho diterima = -1,986 $\leq t_{hitung} \leq$ 1,986

Ho ditolak = t_{hitung} > 1,986 atau t_{hitung} < -1,986

4) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,141.

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,141. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,141 > 1,986) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 (0,035 < 0,05) maka Ho ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

d. Pengujian terhadap variabel kebutuhan penghargaan

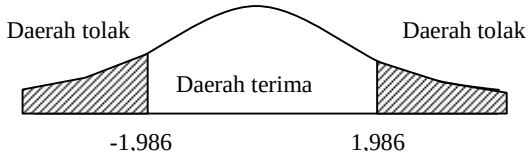
1) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Ho: $b_4 = 0$ (faktor penghargaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja)

H_1: $b_4 \neq 0$ (faktor penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja)

2) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

3) Nilai kritis = 1,986



Ho diterima = $-1,986 \leq t_{hitung} \leq 1,986$

Ho ditolak = $t_{hitung} > 1,986$ atau $t_{hitung} < -1,986$

4) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,913.

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,913. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,913 > 1,986) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05) maka Ho ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

e. Pengujian terhadap variabel kebutuhan aktualisasi diri

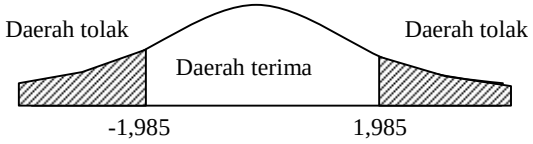
1) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Ho: $b_5 = 0$ (faktor aktualisasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja)

H_1: $b_5 \neq 0$ (faktor aktualisasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja)

2) Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

3) Nilai kritis = 1,986



Ho diterima = $-1,986 \leq t_{hitung} \leq 1,986$

Ho ditolak = $t_{hitung} > 1,986$ atau $t_{hitung} < -1,986$

4) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,437.

5) Kesimpulan

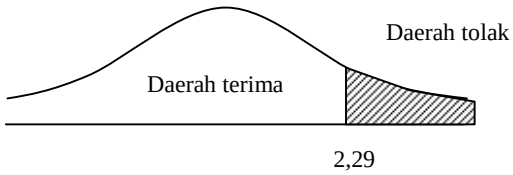
Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,437. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,437 > 1,986) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 (0,017 < 0,05) maka Ho ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

f. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Dengan menggunakan derajat keyakinan 5% dan n = 100 maka df : (5; 94) diperoleh nilai F tabel sebesar 2,29. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho diterima, F hitung $\leq$ F $tabel_{(\alpha ;k-1; n-k)}$

Ho ditolak, F hitung .> F $tabel_{(\alpha ;k-1; n-k)}$



Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 25,259 (25,259 > 2,29) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) , hal ini berarti variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

g. Uji R^2

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dengan bantuan program SPSS 16.0, dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,551. Hal ini berarti 55,1% variasi perubahan produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh variasi perubahan faktor-faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sementara sisanya sebesar 44,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi.

B. Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi fisiologis berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh

nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,006 < 0,05). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pemenuhan motivasi fisiologis yang meliputi, pemenuhan kebutuhan sehari-hari, kebutuhan pokok serta kesempatan istirahat yang sesuai, maka mengakibatkan produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus dapat memperhatikan motivasi kebutuhan fisiologis.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi rasa aman berpengaruh positif akan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,000 > 0,05). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi rasa aman yang mencakup antara lain, perlakuan yang baik, adil dalam pemberian gaji, dan jaminan kerja yang aman, maka mengakibatkan produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus dapat memperhatikan motivasi kebutuhan rasa aman.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,035 < 0,05). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi sosial yang meliputi, keharmonisan hubungan kerja dengan atasan, menjadi mempunyai banyak teman, dan bekerja kelompok antar karyawan, maka mengakibatkan produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus dapat memperhatikan motivasi kebutuhan sosial.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi penghargaan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi penghargaan yang mencakup, pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri, dan berkembangnya kemampuan karyawan, maka mengakibatkan produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus dapat memperhatikan motivasi kebutuhan penghargaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi aktualisasi diri berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,017 < 0,05). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi aktualisasi diri yang meliputi, dikenalnya banyak karyawan dalm perusahaan, kebanggan akan pekerjaan, serta rasa dihargai dalm lingkungan sekitar, maka mengakibatkan produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus dapat memperhatikan motivasi kebutuhan aktualisasi diri.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap produktivits kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas t_{hitung} untuk variabel fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang lebih kecil dari 0,05 ($\rho < 0,05$) maka Ho ditolak. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivits kerja karyawan, terbukti.
2. Variabel motivasi mempunyai pengaruh lebih besar (dominan) terhadap produktivits kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta untuk variabel rasa aman sebesar 0,553 lebih besar dari nilai koefisien beta variabel penghargaan sebesar 0,212, variabel fisiologis sebesar 0,207, aktualisasi diri sebesar 0,173 dan variabel sosial sebesar 0,156. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan "Diduga bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivtas kerja yaitu kebutuhan akan rasa aman", maka terbukti.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti berikutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan perusahaan garment West 808 di daerah Parangjoro Sukoharjo.
2. Keterbatasan dalam mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam pengisian kuesioner.
3. Keterbatasan pertanyaan yang hanya menggunakan 3-5 item per variabel yang mungkin masih kurang dalam memahami permasalahan secara menyeluruh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan memperluas responden tidak hanya pada karyawan perusahaan garment West 808 di daerah Parangjoro Sukoharjo, tetapi dapat memperluas sampel pada konsumen yang lain sehingga daya generalisasi hasil penelitian dapat diperbesar.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Anhar, Deli. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Akademik Dosen Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan (PNS DPK) Pada Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin.

Arikunto, Suharmi. 2002. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

Damayanti, Retno. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, Semarang.

Djarwanto dan Subagyo, Pangestu. 1996. *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gujarati, Damodar, 2001. *Ekonomika Dasar.* Alih Bahasa Sumarno Zain. Erlangga: Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE V. Rindia Cipta, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas., Cetakan keempat. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Komaruddin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar.* Rajawali Press, Jakarta.

Napitupulu, Michael J. 2004. *Analisis Faktor-faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Cologne Tissue "Cool Clean" Malang*, Skripsi FE Universitas Merdeka Malang, Malang.

Nawawi. 2001. Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Prenhalindo: Jakarta.
Robbins, Stephens P. 2001. *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo, Jakarta.

Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Non Parametrik*, PT Elex Media Computindo, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana.* Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2006). *Metode Penelitian Bisnis,* Alfabeta, Jakarta.