

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Motivasi Kerja**

#### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

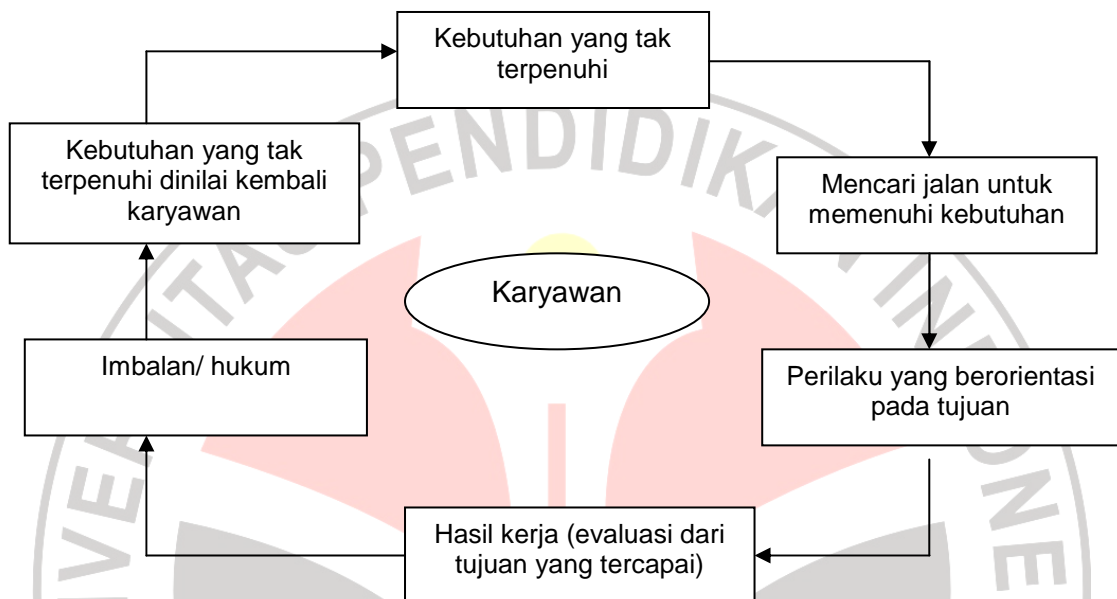
Karyawan dalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) yang memiliki identifikasi yang berbeda, seperti tabiat, kebutuhan, keinginan, yang dibentuk oleh keadaan lingkungannya dan pengalaman karyawan itu sendiri.

Perbedaan-perbedaan tersebut sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, hal itu akan terbawa dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut.

Untuk itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk mendorong dan memotivasi karyawannya agar mereka mempunyai semangat dalam bekerja sehingga hasil kerjanya dapat lebih baik, baik secara kualitas maupun kuantitas.

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 Malayu S.P. Hasibuan (2002:151) mengenai proses motivasi awal. Menurut S,P 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 terhadap satu tujuan yaitu bekerja dengan baik kemudian setiap bulan mendapat gaji yang pada akhirnya dengan gaji atau upah yang didapat bisa dipergunakan untuk memenuhi kebutuhannya. setelah atau berperilaku terhadap satu tujuan kemudian mereka mengevaluasi

hasil kerja sudah sejauh mana hasil yang didapat apakah mendekati tujuan atau malah sebaliknya. untuk lebih jelasnya berikut adalah .Gambar 2.1 tentang proses motivasi awal.:



**Gambar 2.1**  
**Proses Motivasi Awal**

Berdasarkan gambar diatas 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. Abraham Spering yang dikutip oleh 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 muncul sebagai akibat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terpenuhi 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”.

T. Hani Handoko yang dikutip oleh Suwatno (1996:99) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Ernest J Mc Cormick yang dikutip oleh Anwar Prabu (2000:94) mengemukakan bahwa “motivasi adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Sementara menurut Malayu S. P. Hasibuan (2002:141) mengemukakan:

“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 mengerahkan 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.

Pada dasarnya motivasi berasal dari dua sumber yakni yang 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:
  - 1). Upah/gaji
  - 2). Hadiah/bonus
  - 3). Tunjangan
  - 4). Suasana kerja yang aman, tentram dan menyenangkan
  - 5). 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 itu berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan pendorong terjadinya kelakuan, tindakan atau perbuatan.

### **2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi dan Unsur Penggerak**

#### **Motivasi**

Untuk mendapatkan motivasi kerja yang dibutuhkan sebagai landasan yaitu terdapatnya motivator, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Suwatno (1996:236) menyatakan bahwa motivator yang dibutuhkan tersebut adalah:

- a) Prestasi kerja
- b) Pengharapan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- c) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberikan harapan)
- d) Adanya peningkatan (kemajuan)
- e) Adanya tanggung jawab
- f) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
- g) Supervisi
- h) Hubungan antar perseorangan
- i) Kondisi kerja
- j) Gaji
- k) Status

l) Keamanan kerja, pengharapan dan hasil kerja

m) Pekerjaan yang menantang

Menurut Suwatno diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya prestasi kerja, pengharapan terhadap pencapaian tugas, sifat dan ruang lingkup pekerjaan, adanya peningkatan, kebijaksanaan pemerintah, kondisi kerja, gaji yang sesuai, status dan keamanan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya penulis akan memberikan sebuah contoh seorang karyawan dengan prestasi kerja yang rendah biasanya mengakibatkan tingkat motivasinya pun rendah. Sebagai contoh lain apabila pengharapan terhadap tugas seorang karyawan rendah artinya terlalu santai atau malas-malasan maka hal ini bisa mengakibatkan pengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Sebagai contoh lain jika tingkat ketertarikan seorang karyawan terhadap sifat atau ruang lingkup pekerjaan rendah atau dengan kata lain karyawan kurang menyukai pekerjaannya maka ia akan bekerja dengan terpaksa dan terlihat kurang bergairah. Kebijaksanaan pemerintah pun dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai contoh para guru tidak akan berunjuk rasa dan mogok mengajar seandainya pemerintah memenuhi tuntutan mereka dalam hal kenaikan gaji. Sebagai contoh lain seorang karyawan akan lebih bersemangat kerja dengan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan gaji rendah. Itulah beberapa contoh kasus yang berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

Sagir yang dikutip oleh Bejo Siswanto S. (2002:269) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi sebagai berikut:

1. Kinerja (*Achievement*)
2. Penghargaan (*Recognition*)



3. Tantangan (*Challenge*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan (*Development*)
6. Keterlibatan (*Involvement*)
7. Kesempatan (*Opportunity*)

### 2.1.3 Tujuan dan Alat-alat Motivasi

Suwatno (1996:229) mengemukakan beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Suwatno (1996:230) mengemukakan bahwa alat-alat motivasi yang dapat diberikan kepada para karyawan adalah :

#### a. *Material Incentive*

*Material incentive* merupakan alat motivasi yang diberikan kepada karyawan yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya. Yang

termasuk alat motivasi ini antara lain upah, barang-barang, dan hal sejenisnya.

b. *Non Material Incentive*

*Non material incentive* merupakan alat motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk alat motivasi ini antara lain penempatan kerja yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, piutang jasa, dan hal yang sejenisnya.

#### 2.1.4 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu (2001:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Para karyawan dilibatkan dalam penentuan tujuan atau target yang hendak dicapai oleh perusahaan, dengan melibatkan karyawan tersebut maka karyawan merasa dihargai dan merasa dirinya dianggap bagian yang penting dalam sebuah perusahaan. Setelah merasa dihargai maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, atau bisa diartikan memberikan informasi yang sekiranya lebih mudah dimengerti dan dipahami oleh karyawan, dengan pemberian informasi yang mudah dimengerti dan mudah dimengerti oleh karyawan maka karyawan akan lebih mudah untuk

mengerjakan yang menjadi tugasnya. Sehingga pada akhirnya karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

### **2.1.5 Teori Tentang Motivasi Kerja**

#### **1. Teori Hierarki Kebutuhan**

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Anwar Prabu (2000:94) yang menyatakan bahwa teori yang paling dikenal baik adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Konsep teorinya menjelaskan adanya hierarki kebutuhan (*Hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Teori ini mengikuti teori-teori jamak, yaitu seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang

berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Menurut Maslow yang dikutip oleh Anwar Prabu (2000:95) mengemukakan bahwa dasar teori ini adalah:

- a. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang, yaitu:
  1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik)  
Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, udara dan sebagainya. Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan ini merupakan salah satu kelakuan yang paling nyata.
  2. *Security or safety needs* (kebutuhan keselamatan)  
Adalah kebutuhan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
  3. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial)  
Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain. Karena manusia

adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu:

- Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*)
  - Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
  - Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
  - Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
4. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan prestise)

Kebutuhan ini mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor rasa hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. *Self actualization needs* (kebutuhan akan aktualisasi diri)

Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Kebutuhan aktualisasi berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

- Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar, pemenuhannya berdasarkan usaha individu itu sendiri
- Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karir seorang individu

## 2. Teori X dan Teori Y

Menurut Douglas McGregor yang dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan (1984:189) menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis.

Pada dasarnya satu negatif, yang ditandai sebagai teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan teori Y.

Menurut teori X, empat pengandaian yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

1. Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit ambisi saja.

Menurut teori Y empat pengandaian positif adalah sebagai berikut:

1. Karyawan dapat memandang kerja sama dengan sewajarnya seperti istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaruan) tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

### **3. Teori Motivasi Higiene**

Teori ini dikenal dengan *Herzberg's Two Factor Theory* atau sering disebut sebagai Teori Motivasi Kesehatan (faktor higienis).

Motivasi yang ideal, yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, seperti yang dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan (1984:191-192), yaitu:

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
3. Karyawan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg beranggapan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan (Malayu S. P. Hasibuan, 1984:192), yaitu:

1. *Maintenance factors* atau faktor-faktor pemeliharaan.
2. *Motivation factors*

*Maintenance factors* berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

*Motivation factors* menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini adalah perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan konsep hygiene juga disebut teori dua faktor. Faktor yang pertama adalah sebagai motivator terhadap:

- a. *Achievement* atau keberhasilan pelaksanaan
- b. *Recognition* atau pengakuan
- c. *The work it self* atau pekerjaan itu sendiri
- d. *Responsibility* atau tanggung jawab yang dipercayakan
- e. *Advancement* atau pengembangan potensi individu

#### 4. Teori Motivasi Berprestasi

Konsep penting lainnya dari teori motivasi adalah yang didasarkan pada kekuatan yang ada didalam diri manusia. Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland memusatkan perhatian pada tiga kebutuhan manusia yaitu:

- a. prestasi (*need for achievement*), tercermin dari keinginan karyawan dalam mengambil tugas yang dapat ia pertanggung jawabkan secara pribadi, ia dapat menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, dan dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya dan dia akan selalu berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b. afiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan ini didasari adanya keinginan untuk bersahabat, bekerja sama dan akan melaksanakan tugasnya secara efektif.



- c. kekuasaan (*need for power*), kebutuhan ini akan tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain.

## 2.2 Produktivitas Kerja

### 2.2.1 Pengertian produktivitas

Membahas mengenai produktivitas kerja, maka hal pertama yang harus dipahami yaitu mengenal konsep produktivitas kerja. 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.

Menurut Paul Mali yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:57) mengemukakan bahwa “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”.

Muchdarsyah 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 dia mengambil kesimpulan 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.

Dari 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.

### 2.2.2 Ruang lingkup Produktivitas

Ruang lingkup produktivitas kerja menurut Preston yang dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan (2003:72) sebagai berikut:

- a. Dimensi efektivitas dan efisiensi: Dimana efektivitas berkaitan dengan unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sedangkan dimensi efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan diselesaikan.
- b. Dimensi integrasi organisasi : yang meliputi, pertama : *Self actualization* (aktualisasi diri). Mengenai aktualisasi diri suatu organisasi yaitu sejauhmana pengajar sebagai individu-individu atau para anggota organisasi dapat merealisasikan tujuan pribadinya yang tertinggi. Kedua : *Group decision making* (pembuatan keputusan kelompok) yaitu : mengenai sejauhmana pengajar sebagai individu atau sebagai kelompok dituntut dalam pengelolaan pembuatan keputusan mengenai pencapaian tujuan-tujuan organisasi, ini adalah ukuran pembuatan keputusan kelompok.  
Ketiga : *Individu change flexibility* (fleksibilitas perubahan individu) yaitu untuk menunjukkan integrasi dengan menilai fleksibilitas untuk mengubah

dari individu-individu atau anggota-anggota sejauhmana kelompok organisasi mengupayakan dan menerima inovasi.

- c. Dimensi kesehatan organisasi : Di ukur dalam tiga cara yaitu : Pertama : Kapasitas menguji realisasi adalah sejauh mana organisasi itu meneliti, mengevaluasi dengan akurat dengan mengemukakan interpretasi secara benar-bener, property nyata dari lingkungan terutama yang relevan untuk fungsinya organisasi. Bagi organisasi (pendidikan dan pelatihan) kecakapan untuk menilai sebaik-baiknya, keinginan pendidikan dan pelatihan serta potensi yang didayagunakan. Kedua : Melalui pengukuran nuansa identitas adalah sejauh mana organisasi merasakan pengetahuan dan menghayatinya. Ketiga : Adaptabilitas adalah sejauh mana organisasi memecahkan masalah dan beraksi secara fleksibel kepada tuntutan lingkungan yang berubah, disesuaikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d. Dimensi evaluasi organisasi atau umpan balik yang dapat dinilai dengan dua cara yaitu pertama Pencapaian kehendak adalah dikehendaki tingkat dorongan atau keinginan terhadap umpan balik dan evaluasi oleh organisasi itu direflesikan oleh mereka yang terlibat langsung. Kedua Penetrasi umpan balik (evaluasi) adalah tingkat atau jarak perjalanan umpan balik dari titik masukan ke umpan balik organisasi, sampai semua orang bertanggung jawab untuk menyelaraskan kekuasaan bagi implementasi.

### **2.2.3 Unsur-unsur Produktivitas**

Mathias Aroef yang dikutip oleh Friyatningsih (2003:39) mengemukakan unsur-unsur produktivitas sebagai berikut:

a. Efisiensi

Produktivitas sebagai rasio keluaran per masukan merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan pemakaian masukan yang direncanakan dengan pemakaian masukan yang sebenarnya dilaksanakan, karena itu pengertian efisiensi berorientasi pada masukan.

b. Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai dengan baik secara kuantitas maupun waktu. Pengertian efektivitas berorientasi pada keluaran. Hubungan antara efektivitas dan efisiensi membentuk pengertian produktivitas dengan cara efektivitas pelaksanaan tugas mencapai tujuan dibagi dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan ke proses.

c. Kualitas

Produktivitas bukan hanya berhubungan dengan hal yang kuantitatif saja, tetapi berhubungan dengan kualitas.

#### 2.2.4 Pengukuran Produktivitas

Ukuran produktivitas bisa dilihat dengan 2 cara, yaitu produktivitas operasional dan produktivitas keuangan. Ukuran produktivitas operasional merupakan ukuran fisik yang penting dimana *input* dan *output* dinyatakan dalam unit fisik. Ukuran produktivitas keuangan menggunakan satuan uang untuk *input*.

Pengukuran produktivitas berhubungan dengan pengukuran perubahan produktivitas sehingga usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat

dievaluasi. Produktivitas merupakan ratio antara keluaran dengan masukan, formula untuk menghitung produktivitas adalah :

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

(Muchdarsyah Sinungan, 2003:23)

Pengukuran produktivitas dapat dikembangkan menjadi dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yaitu produktivitas parsial dan produktivitas total.

### 1. Pengukuran Produktivitas Parsial

Ukuran produktivitas yang hanya memfokuskan pada hubungan antara salah satu *input* dan *output* yang dicapai disebut dengan ukuran produktivitas parsial. Ukuran produktivitas parsial menggambarkan hubungan antara output dalam suatu periode dengan input yang dibutuhkan untuk memproduksi output.

Susty Ambarriani (Friyatningsih, 2003:41) menggambarkan produktivitas parsial sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Unit output yang diproduksi}}{\text{Unit/biaya input sumber daya tertentu}}$$

### 2. Pengukuran Produktivitas Total

Ukuran produktivitas yang memasukkan semua sumber daya input yang digunakan dalam produksi disebut dengan produktivitas total.

Produktivitas total mengukur hubungan antara output yang diperoleh dan biaya input total semua sumber daya input yang diperlukan untuk memproduksi output. Produktivitas total memberikan suatu ukuran produktivitas gabungan semua sumber daya input yang diperlukan. Adapun rumus untuk mengukur produktivitas total adalah:

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

(Muchdarsyah Sinungan, 2003:23)

Produktivitas total merupakan ukuran produktivitas keuangan jumlah sumber daya input dalam ukuran fisik biasanya tidak banyak mempunyai arti. Satuan moneter mencerminkan faktor umum yang memungkinkan pengukuran produktivitas bersama berbagai sumber daya seperti bahan langsung, tenaga kerja langsung, dan faktor produksi lain.

Produktivitas total bisa dihitung dari total unit yang diproduksi dibagi dengan total biaya produksi yang dikeluarkan atau total penjualan dibagi dengan total biaya produksi yang dikeluarkan.

### **2.2.5 Manfaat Pengukuran Produktivitas**

Manfaat pengukuran produktivitas untuk organisasi atau perusahaan seperti dikemukakan oleh David J. Summanth (Friyatiningih, 2003:42), adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa.
2. Pengukuran produktivitas berguna untuk perencanaan sumber daya, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Usaha pengukuran tingkat produktivitas dapat dipakai untuk menyusun kembali tujuan ekonomi dan non ekonomi perusahaan.
4. Hasil pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk merencanakan target tingkat produktivitas dimasa yang akan datang.

5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas dapat dipakai untuk membandingkan prestasi kerja manajemen dalam perusahaan yang sejenis, baik disektor industri maupun disektor nasional.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran produktivitas dapat dipergunakan dalam perencanaan tingkat keuntungan perusahaan.

#### **2.2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja**

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (Sedarmayanti, 2001,71), ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control cycles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.



6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping itu, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2001:72) adalah:

1. Sikap mental, berupa: motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.
2. Pendidikan  
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, baik formal maupun informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya pendidikan.
3. Keterampilan  
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
4. Manajemen  
Apabila manajemen tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
5. Hubungan Industrial Pancasila  
Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka akan:
  - a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat
  - b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas

c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas

6. Tingkat penghasilan

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

7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerjanya

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan asa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas

10. Sarana produksi

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

## 11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

- a) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- b) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

## 12. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi

### **2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja tidak datang dengan sendirinya, produktivitas merupakan suatu akibat dari perbuatan tertentu. Untuk itulah, maka produktivitas di dalam perusahaan perlu ditunjang oleh berbagai faktor pendukung, yang salah satunya adalah motivasi kerja sehingga memungkinkan terjadinya produktivitas tinggi. Untuk itu program motivasi kerja yang dilaksanakan di perusahaan harus benar-benar mengacu pada prinsip-prinsip motivasi kerja dan alat-alat motivasi kerja yang efektif yang dikemukakan Suwatno (1996:230) mengemukakan bahwa alat-alat motivasi yang dapat diberikan kepada para karyawan adalah :

#### *Material Incentive*

*Material incentive* merupakan alat motivasi yang diberikan kepada karyawan yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya. Yang termasuk alat motivasi ini antara lain upah, barang-barang, tunjangan kesehatan, tunjangan tempat tinggal dan hal sejenisnya.

### *Non Material Incentive*

*Non material incentive* merupakan alat motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk alat motivasi ini antara lain penempatan kerja yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, piutang jasa, dan hal yang sejenisnya.

Menurut Anwar Prabu (2001:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, adalah sebagai berikut:

#### 1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Para karyawan dilibatkan dalam penentuan tujuan atau target yang hendak dicapai oleh perusahaan, dengan melibatkan karyawan tersebut maka karyawan merasa dihargai dan merasa dirinya dianggap bagian yang penting dalam sebuah perusahaan. Setelah merasa dihargai maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, atau bisa diartikan memberikan informasi yang sekiranya lebih mudah dimengerti dan dipahami oleh karyawan, dengan pemberian informasi yang mudah dimengerti dan mudah dimengerti oleh karyawan maka karyawan akan lebih mudah untuk mengerjakan yang menjadi tugasnya. Sehingga pada akhirnya karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan merasakan dirinya adalah bagian terpenting dalam perusahaan tentunya dengan demikian karyawan merasa dihargai dan dengan demikian, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal ini dapat memupuk tanggung jawab karyawan, kemandirian dan kepercayaan diri seorang karyawan dengan demikian karyawan merasa dihargai dan tentunya akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

### 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, hal ini bisa diartikan bahwa perusahaan atau pimpinan perusahaan tidak boleh mengabaikan tentang keinginan para karyawan atau keinginan disini bisa dikaitkan dengan kebutuhan karyawan baik itu bersifat materil maupun psikologis yang sekiranya dapat membuat nyaman dan membuat lebih semangat para karyawan. Untuk itu perusahaan atau pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan atau segala hal yang akan memotivasi karyawan bekerja sehingga pada akhirnya ada umpan balik apa yang diharapkan oleh pimpinan dapat tercapai.

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.

Dari pernyataan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat melancarkan pekerjaan karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh 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.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas, dan selain itu juga masih ada faktor-faktor lain yang tidak kalah pentingnya.

Dari 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 peranan dan pengaruh yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

Jadi dalam hal ini pelaksanaan program motivasi kerja yang dilakukan dengan terencana, teratur, serta mengikuti aturan yang telah ditetapkan serta dilaksanakan secara berkesinambungan akan menunjang terhadap produktivitas kerja karyawan secara optimal. Diantara keduanya terdapat pengaruh yang kuat dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Jadi salah satu ciri pelaksanaan program motivasi kerja yang baik dan benar adalah timbulnya produktivitas kerja yang tinggi. Penurunan motivasi kerja dalam perusahaan

sudah barang tentu akan mengakibatkan terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

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.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:12) yang mengemukakan bahwa:

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 social dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesejahteraan berprestasi.

Pendapat diatas 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 social 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.

Dari 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.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berkala yaitu data produksi CV. EPSILON dari tahun 2002-2006, dan data subjektif yaitu data yang berupa perspsi dari responden dengan skala pwngukuran skala ordinal dan nominal.. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dan data skunder yaitu data yang ada pada bagian produksi CV..EPSILON Bandung. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi CV.EPSILON yang sekaligus dijadikan sebagai responden.Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, angket, wawancara, studi dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisa data yaitu menggunakan korelasi dan regresi linier sederhana karena hanya meneliti dua variabel

Atas dasar pemikiran diatas, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada gambar paradigma kerangka pemikiran sekaligus sebagai titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma penelitian

Keterangan : X = Motivasi kerja

Y = Produktivitas kerja karyawan

→ = Garis yang menyatakan pengaruh



### 2.3 Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto ( 2002:64) hipotesis diartikan sebagai: “Suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Sedangkan Menurut Sugiyono (2002:51) bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu masalah dan harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian dan penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”**.