

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang diharapkan adalah valid dan reliabel, oleh karena itu sebelum instrumen penelitian disebarkan kepada para responden, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Uji validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *software* SPSS 11 yang hasilnya ( $r_{hitung}$ ) kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Berdasarkan jumlah instrumen yang diuji kepada 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df$ )= $n-2$  atau  $20-2=18$ , maka didapat nilai  $r_{tabel}$  0,468.

**TABEL 4.1**  
**HASIL ANALISIS ITEM INSTRUMEN**  
**VARIABEL MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

| No. | Koefisien Korelasi |         | Keterangan |
|-----|--------------------|---------|------------|
|     | R hitung           | R tabel |            |
| 1   | 0,484              | 0,468   | Valid      |
| 2   | 0,683              | 0,468   | Valid      |
| 3   | 0,820              | 0,468   | Valid      |
| 4   | 0,763              | 0,468   | Valid      |
| 5   | 0,682              | 0,468   | Valid      |
| 6   | 0,409              | 0,468   | Valid      |
| 7   | 0,820              | 0,468   | Valid      |
| 8   | 0,768              | 0,468   | Valid      |
| 9   | 0,803              | 0,468   | Valid      |
| 10  | 0,764              | 0,468   | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.1 maka tiap butir pertanyaan instrumen mengenai motivasi kerja karyawan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Untuk nilai alpha adalah sebesar 0,9181 (lampiran). Nilai tersebut  $> r_{tabel}$ , sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

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

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

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

(Sugiyono, 2004:172)

Keterangan: JBI = jumlah butir item, ST = skor tertinggi, JR = jumlah responden

Berdasarkan rumus tersebut, maka skor ideal untuk keseluruhan responden adalah  $10 \times 5 \times 30 = 1500$ . Untuk mengetahui kategori tanggapan

karyawan mengenai motivasi kerja, maka dibuat pedoman kategori tanggapan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

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

Maka:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{50 - 10}{5} \\ &= 8 \end{aligned}$$

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

**TABEL 4.2**  
**PEDOMAN KATEGORI MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan jawaban responden atas instrumen yang disebarkan, diperoleh data mengenai skor yang diperoleh responden. Berdasarkan hasil penyusunan skor yang diperoleh responden mengenai motivasi kerja dapat diketahui bahwa skor terbesar adalah 44 dan skor terkecilnya adalah 32, sedangkan skor keseluruhan yang diperoleh responden adalah 1176.

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

**TABEL 4.3**  
**SKOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

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

Sumber : Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan persentase sebesar 80%, sekitar 13,33% karyawan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Sedangkan 6,67% karyawan memiliki motivasi kerja yang sedang. Dengan demikian secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

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

**TABEL 4.4**  
**KATEGORI PERSENTASE SKOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

| Persentase (%) | Kategori      |
|----------------|---------------|
| 84 – 100       | Sangat Tinggi |
| 66 – 83        | Tinggi        |
| 48 – 65        | Sedang        |
| 30 – 47        | Rendah        |
| 12 – 29        | Sangat Rendah |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

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

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

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

$$\text{Persentase} = \frac{1176}{1500} \times 100\% = 78,4\%$$

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

**TABEL 4.5**  
**PERSENTASE SKOR MOTIVASI**  
**UNTUK SETIAP INDIKATOR**

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa ada sejumlah indikator motivasi kerja dengan persentase skor yang berada di atas dan di bawah rata-rata 78,4%. Indikator yang berada di atas rata-rata adalah indikator semangat kerja dengan persentase sebesar 78,67%, loyalitas terhadap pimpinan dengan persentase sebesar 81,33%, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai dengan persentase sebesar 80%, upah/gaji dengan persentase 80%, hadiah /bonus sebesar 84%, tunjangan sebesar 80,66%, suasana kerja sebesar 80,66% , Adapun indikator yang berada di bawah rata-rata adalah kebebasan dalam menyampaikan pendapat dan gagasan dengan persentase sebesar 65,33%, pengembangan potensi dan kemampuan dengan persentase sebesar 74,67%,

Untuk lebih mempermudah dalam pemahaman mengenai motivasi karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Semangat kerja

**TABEL 4.6**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS SEMANGAT KERJANYA PADA CV. EPSILON BANDUNG**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 3                | 10                | 15   |
| 2  | Setuju              | 22               | 73,33             | 88   |
| 3  | Ragu-ragu           | 5                | 16,67             | 15   |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 118  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 3 orang responden (10%) menyatakan sangat setuju, 22 orang responden (73,33%) menyatakan setuju, 5 orang responden (16,67%) menyatakan ragu-ragu atas semangatnya untuk bekerja. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa

91,65% responden  $\{10 + 73,33 + (16,67 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan memiliki semangat tinggi dalam bekerja.

2. Loyalitas terhadap pimpinan

**TABEL 4.7**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS LOYALITASNYA PADA CV. EPSILON BANDUNG**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 3             | 10             | 15   |
| 2  | Setuju              | 26            | 86,67          | 104  |
| 3  | Ragu-ragu           | 1             | 3,33           | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 122  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 3 orang responden (10%) menyatakan sangat setuju, 26 orang responden (86,67%) menyatakan setuju, 1 orang responden (3,33%) menyatakan ragu-ragu atas loyalitasnya terhadap pimpinan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 98% responden  $\{10 + 86,67 + (3,3 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan memiliki loyalitas tinggi terhadap pimpinan

3. Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai

**TABEL 4.8**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS PERASAAN BANGGA TERHADAP HASIL YANG DICAPAI PADA CV. EPSILON BANDUNG**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 2             | 6,67           | 10   |
| 2  | Setuju              | 26            | 86,66          | 104  |
| 3  | Ragu-ragu           | 2             | 6,67           | 6    |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 120  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 2 orang responden (6,67%) menyatakan sangat setuju, 26 orang responden (86,67%) menyatakan

setuju, 2 orang responden (6,67%) menyatakan ragu-ragu atas perasaan bangga dengan hasil yang dicapai. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 96,6% responden  $\{6,67 + 86,67 + (6,67 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan memiliki perasaan bangga dengan hasil yang dicapai.

#### 4. Pengembangan Potensi

**TABEL 4.9**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS PENGEMBANGAN POTENSI PADA CV.**  
**EPSILON BANDUNG**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | -                | -                 | -    |
| 2  | Setuju              | 22               | 73,33             | 88   |
| 3  | Ragu-ragu           | 8                | 26,67             | 24   |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 112  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 22 orang responden (73,33%) menyatakan setuju, 8 orang responden (26,67%) menyatakan ragu-ragu atas pengembangan potensi dan kemampuan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 86,6% responden  $\{73,33 + (26,67 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan potensi dan kemampuan.

#### 5. Kebebasan menyampaikan pendapat

**TABEL 4.10**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS KEBEBASAN MENYAMPAIKAN PENDAPAT PADA CV.**  
**EPSILON BANDUNG**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | -                | -                 | -    |
| 2  | Setuju              | 8                | 26,67             | 32   |
| 3  | Ragu-ragu           | 22               | 73,33             | 66   |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 118  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 8 orang responden (26,67%) menyatakan setuju, 22 orang responden (73,33%) menyatakan ragu-ragu atas kebebasan menyampaikan pendapat. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 63,3% responden  $\{26,67 + (73,33 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat.

#### 6. Hadiah/bonus

**TABEL 4.11**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS HADIAH/BONUS PADA CV. EPSILON BANDUNG**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 2                | 6,67              | 10   |
| 2  | Setuju              | 26               | 86,66             | 104  |
| 3  | Ragu-ragu           | 2                | 6,67              | 6    |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 120  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 2 orang responden (6,67%) menyatakan sangat setuju, 26 orang responden (86,67%) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,67%) menyatakan ragu-ragu atas perasaan bangga dengan hasil yang dicapai. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 96,6% responden  $\{6,67 + 86,67 + (6,67 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan setuju bahwa perusahaan telah memberikan hadiah atau bonus yang memadai.

#### 7. Tunjangan

**TABEL 4.12**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS TUNJANGAN PADA CV. EPSILON BANDUNG**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 6                | 20                | 30   |
| 2  | Setuju              | 24               | 80                | 96   |
| 3  | Ragu-ragu           | -                | -                 | -    |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 126  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 6 orang responden (20%) menyatakan sangat setuju, 24 orang responden (80%) menyatakan setuju atas tunjangan yang di perusahaan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa tunjangan yang di berikan perusahaan cukup memadai.

#### 8. Suasana kerja

**TABEL 4.13**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS SUASANA KERJA PADA CV. EPSILON BANDUNG**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 5                | 16,67             | 25   |
| 2  | Setuju              | 23               | 76,66             | 92   |
| 3  | Ragu-ragu           | -                | -                 | -    |
| 4  | Tidak Setuju        | 2                | 6,67              | 4    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 121  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 5 orang responden (16,67%) menyatakan sangat setuju, 23 orang responden (76,66%) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,67%) menyatakan tidak setuju atas suasana kerja. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 93,3% responden {16,67 + 76,67} atau sebagian besar menyatakan suasana kerja yang menyenangkan.

#### 9. Upah/gaji

**TABEL 4.14**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS UPAH/GAJIH PADA CV. EPSILON BANDUNG**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 2                | 6,67              | 10   |
| 2  | Setuju              | 27               | 90                | 108  |
| 3  | Ragu-ragu           | 1                | 3,33              | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 126  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 2 orang responden (6,67%) menyatakan sangat setuju, 27 orang responden (90%) menyatakan setuju, 1 orang responden (3,33%) menyatakan ragu-ragu atas gaji yang diberikan perusahaan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 97% responden  $\{6,67 + 90 + (3,33 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan gaji yang diberikan perusahaan sudah memadai.

#### 10. Hubungan kerja

**TABEL 4.15**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS HUBUNGAN KERJA PADA CV. EPSILON BANDUNG**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 2                | 6,67              | 10   |
| 2  | Setuju              | 24               | 80                | 96   |
| 3  | Ragu-ragu           | 4                | 13,33             | 12   |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 118  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 2 orang responden (6,67%) menyatakan sangat setuju, 24 orang responden (80%) menyatakan setuju, 4 orang responden (13,33%) menyatakan ragu-ragu atas hubungan kerja. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 93,2% responden  $\{6,67 + 80 + (13,33 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan hubungan kerja antar karyawan cukup baik.

#### 4.2 Deskripsi Produktivitas Kerja Karyawan

Selain menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel motivasi kerja karyawan, peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel produktivitas kerja karyawan. Langkah-langkah yang

ditempuh sama dengan yang dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas untuk variabel motivasi kerja karyawan, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.16**  
**HASIL ANALISIS ITEM INSTRUMEN**  
**VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

| No. | Koefisien Korelasi |         | Keterangan |
|-----|--------------------|---------|------------|
|     | r hitung           | R tabel |            |
| 1   | 0,598              | 0,468   | Valid      |
| 2   | 0,762              | 0,468   | Valid      |
| 3   | 0,630              | 0,468   | Valid      |
| 4   | 0,648              | 0,468   | Valid      |
| 5   | 0,590              | 0,468   | Valid      |
| 6   | 0,655              | 0,468   | Valid      |
| 7   | 0,886              | 0,468   | Valid      |
| 8   | 0,757              | 0,468   | Valid      |
| 9   | 0,686              | 0,468   | Valid      |
| 10  | 0,733              | 0,468   | Valid      |
| 11  | 0,628              | 0,468   | Valid      |
| 12  | 0,759              | 0,468   | Valid      |
| 13  | 0,613              | 0,468   | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.6 1 maka tiap butir pertanyaan instrumen mengenai produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Untuk nilai alpha adalah sebesar 0,9282 (lampiran). Nilai tersebut  $> r_{tabel}$ , sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

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

Untuk mengetahui skor terkecil yang diperoleh responden mengenai produktivitas kerja yaitu dengan mengalikan jumlah butir item pertanyaan (JBI) dengan bobot terkecil alternatif jawaban pada instrumen. Item pertanyaan yang

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

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

(Sugiyono, 2004:172)

Keterangan: JBI = jumlah butir item

ST = skor tertinggi

JR = jumlah responden

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

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

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{65-13}{5} \\ = 10$$

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

**TABEL 4.17**  
**PEDOMAN KATEGORI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

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

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

**TABEL 4.18**  
**SKOR PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

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

Sumber : Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi dengan persentase sebesar 73,33%, dan 20% memiliki produktivitas yang sangat tinggi sedangkan 6,67% karyawan memiliki produktivitas kerja yang sedang . Dengan demikian secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

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

**TABEL 4.19**  
**KATEGORI PERSENTASE SKOR PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

| Persentase (%) | Kategori      |
|----------------|---------------|
| 85 – 100       | Sangat Tinggi |
| 68 – 84        | Tinggi        |
| 51 – 67        | Sedang        |
| 34 – 50        | Rendah        |
| 17 – 33        | Sangat Rendah |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

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

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

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

$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{1566 \times 100}{1950} \\ &= 80,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui berdasarkan tabel kategori persentase skor produktivitas kerja karyawan, maka nilai 80,33% termasuk kategori tinggi. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai produktivitas

kerja karyawan, dapat dilihat dari masing-masing indikator produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari

**TABLE 4.20**  
**PERSENTASE SKOR PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**  
**UNTUK SETIAP INDIKATOR**

| No            | Indikator                 | Skor        |             | Persentase (%) |
|---------------|---------------------------|-------------|-------------|----------------|
|               |                           | Diperoleh   | Ideal       |                |
| 1             | Keterampilan              | 361         | 450         | 80,22          |
| 2             | Sikap                     | 360         | 450         | 80             |
| 3             | Hasil kerja               | 479         | 600         | 79,83          |
| 4             | Efektivitas dan Efisiensi | 366         | 450         | 81,33          |
| <b>Jumlah</b> |                           | <b>1566</b> | <b>1950</b> | <b>80,30</b>   |

sumber : Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa ada sejumlah indikator produktivitas kerja karyawan dengan persentase skor yang berada di atas dan di bawah rata-rata 80,33%. Indikator yang berada di atas rata-rata adalah indikator efektivitas dan efisiensi dengan persentase sebesar 81,33%, Adapun indikator yang berada di bawah rata-rata adalah keterampilan dengan persentase sebesar 80,22%, sikap dengan persentase 80%, hasil kerja dengan persentase sebesar 79,83%.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi CV. EPSILON Bandung adalah sebagai berikut:

### 1. Keterampilan

- a. Keterampilan yang dimiliki menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan

**TABEL 4.21**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS KETERAMPILAN YANG DIMILIKI MENUNJANG**  
**TERHADAP PEKERJAAN**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 4             | 13,33          | 20   |
| 2  | Setuju              | 25            | 83,33          | 100  |
| 3  | Ragu-ragu           | 1             | 3,33           | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 123  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 4 orang responden (13,33%) menyatakan sangat setuju, 25 orang responden (83,33%) menyatakan setuju, 1 orang responden (3,33%) menyatakan ragu-ragu atas keterampilannya untuk bekerja. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 98% responden  $\{10 + 73,33 + (16,67 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan keterampilannya menunjang dalam bekerja.

b. Keterampilannya terhadap penguasaan pekerjaan

**TABEL 4.22**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS KETERAMPILANNYA TERHADAP PENGUSAHAAN PEKERJAAN**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 2             | 6,67           | 10   |
| 2  | Setuju              | 27            | 90             | 108  |
| 3  | Ragu-ragu           | 1             | 3,33           | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 121  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 2 orang responden (6,67%) menyatakan sangat setuju, 27 orang responden (90%) menyatakan setuju, 1 orang responden (3,33%) menyatakan ragu-ragu atas keterampilannya menguasai pekerjaan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 97% responden  $\{6,67 + 90 + (3,33 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan dapat menguasai pekerjaan dengan baik.

c. Keterampilannya terhadap penggunaan mesin

**TABEL 4.23**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS KETERAMPILANNYA TERHADAP PENGGUNAAN MESIN**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 2             | 6,67           | 10   |
| 2  | Setuju              | 23            | 76,67          | 92   |
| 3  | Ragu-ragu           | 5             | 16,67          | 15   |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 117  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 2 orang responden (6,67%) menyatakan sangat setuju, 23 orang responden (76,67%) menyatakan setuju, 5 orang responden (16,67%) menyatakan ragu-ragu atas keterampilannya dalam penggunaan mesin. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 91% responden  $\{6,67 + 76,67 + (16,67 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan keterampilannya dalam menggunakan mesin sudah cukup baik.

## 2. Sikap

### a. Kreativitas dalam peningkatan keterampilan

**TABEL 4.24**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS KEINGINANNYA TERHADAP PENINGKATAN KETERMILAN**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 2                | 6,67              | 10   |
| 2  | Setuju              | 26               | 86,67             | 104  |
| 3  | Ragu-ragu           | 2                | 6,67              | 6    |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 120  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 2 orang responden (6,67%) menyatakan sangat setuju, 26 orang responden (86,67%) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,67%) menyatakan ragu-ragu atas keinginannya dalam peningkatan keterampilan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 96% responden  $\{6,67 + 86,67 + (6,67 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan keinginannya dalam usaha meningkatkan ketrampilan..

### b. Keinginannya terhadap perbaikan pekerjaan yang kurang sempurna

**TABEL 4.25**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS UPAYANYA TERHADAP PERBAIKAN PEKERJAAN YANG KURANG SEMPURNA**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 2             | 6,67           | 10   |
| 2  | Setuju              | 26            | 86,67          | 104  |
| 3  | Ragu-ragu           | 2             | 6,67           | 6    |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 120  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 2 orang responden (6,67%) menyatakan sangat setuju, 26 orang responden (86,67%) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,67%) menyatakan ragu-ragu atas keinginannya dalam peningkatan keterampilan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 96% responden  $\{6,67 + 86,67 + (6,67 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan keinginannya dalam usaha meningkatkan ketrampilan.

C. Upaya melakukan pekerjaan tanpa harus disuruh atasan

**TABEL 4.26**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS UPAYANYA TERHADAP PELAKSANAAN PEKERJAAN TANPA DISURUH ATASAN**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 2             | 6,67           | 10   |
| 2  | Setuju              | 26            | 86,67          | 104  |
| 3  | Ragu-ragu           | 2             | 6,67           | 6    |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 120  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 2 orang responden (6,67%) menyatakan sangat setuju, 26 orang responden (86,67%) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,67%) menyatakan ragu-ragu atas keinginannya dalam peningkatan keterampilan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 96% responden  $\{6,67 + 86,67 +$

{6,67 : 2 }} atau sebagian besar menyatakan upayanya melakukan pekerjaan yang dianggap baik tanpa harus disuruh atasan.

### 3. Hasil kerja

a. Usahanya terhadap peningkatan hasil kerja yang maksimal

**TABEL 4.27**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS USAHANYA TERHADAP PENINGKATAN HASIL KERJA YANG MAKSIMAL**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 3             | 10             | 15   |
| 2  | Setuju              | 24            | 80             | 96   |
| 3  | Ragu-ragu           | 3             | 10             | 9    |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 120  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 3 orang responden (10%) menyatakan sangat setuju, 24 orang responden (80%) menyatakan setuju, 3 orang responden (10%) menyatakan ragu-ragu atas usahannya dalam peningkatan hasil kerja yang maksimal. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 95% responden {10 + 80 + (10 : 2 )} atau sebagian besar menyatakan selalu berusaha dalam meningkatkan hasil kerja yang maksimal. .

b. Usahanya terhadap pencapaian target hasil kerja

**TABEL 4.28**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS USAHANYA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET HASIL KERJA**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 2             | 6,67           | 10   |
| 2  | Setuju              | 27            | 90             | 108  |
| 3  | Ragu-ragu           | 1             | 3,33           | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 121  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 2 orang responden (6,67%) menyatakan sangat setuju, 27 orang responden (90%) menyatakan setuju, 1 orang responden (3,33%) menyatakan ragu-ragu atas upayanya dalam

pencapaian target hasil kerja. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 99% responden  $\{6,67 + 90 + (6,67 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan selalu berusaha mencapai target hasil kerja..

c. Usahanya terhadap jumlah hasil kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan

**TABEL 4.29**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS USAHANYA TERHADAP JUMLAH HASIL KERJA YANG TELAH DI TENTUKAN PERUSAHAAN**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 3                | 10                | 15   |
| 2  | Setuju              | 24               | 80                | 96   |
| 3  | Ragu-ragu           | 3                | 10                | 9    |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 120  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 3 orang responden (10%) menyatakan sangat setuju, 24 orang responden (80%) menyatakan setuju, 3 orang responden (10%) menyatakan ragu-ragu atas usahannya terhadap jumlah hasil kerja yang sesuai dengan ketentuan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 95% responden  $\{10 + 80 + (10 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan selalu berusaha agar jumlah hasil kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

d. Usahanya terhadap mutu hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan.

**TABEL 4.30**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS USAHANYA TERHADAP MUTU HASIL KERJA YANG TELAH DI TENTUKAN PERUSAHAAN**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 1                | 3,33              | 15   |
| 2  | Setuju              | 26               | 86,67             | 104  |
| 3  | Ragu-ragu           | 3                | 10                | 9    |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 118  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 1 orang responden (3,33%) menyatakan sangat setuju, 26 orang responden (86,67%) menyatakan setuju, 3 orang responden (10%) menyatakan ragu-ragu atas usahannya terhadap mutu hasil kerja yang sesuai dengan ketentuan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 94% responden  $\{3 + 86 + (10 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan selalu berusaha agar mutu hasil kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

#### 4. efektivitas dan efisiensi

- a. usahanya menghindari kesalahan terhadap hasil kerja

**TABEL 4.31**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS USAHANYA MENGHINDARI KESALAHAN**  
**TERHADAP HASIL KERJA**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI<br>(f) | PROSENTASE<br>(%) | SKOR |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 1                | 3,33              | 5    |
| 2  | Setuju              | 27               | 90                | 108  |
| 3  | Ragu-ragu           | 2                | 6,67              | 6    |
| 4  | Tidak Setuju        | -                | -                 | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -                | -                 | -    |
|    |                     | 30               | 100               | 119  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 1 orang responden (3%) menyatakan sangat setuju, 27 orang responden (90%) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,6%) menyatakan ragu-ragu atas usahannya menghindari kesalahan terhadap hasil kerja. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 96% responden  $\{3 + 90 + (6,6 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan selalu berusaha menghindari kesalahan terhadap hasil kerja.

- b. ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

**TABEL 4.32**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS USAHANYA DALAM KETEPATAN WAKTU TERHADAP HASIL KERJA**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 4             | 13,33          | 20   |
| 2  | Setuju              | 24            | 80             | 96   |
| 3  | Ragu-ragu           | 2             | 6,67           | 6    |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 122  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 4 orang responden (13%) menyatakan sangat setuju, 24 orang responden (80%) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,6%) menyatakan ragu-ragu atas ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 96% responden  $\{13 + 80 + (6,6 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan selalu berusaha agar menepati waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

c. usahanya menyelesaikan tugas dengan baik

**TABEL 4.33**  
**TANGGAPAN RESPONDEN ATAS USAHANYA MENYELESAIKAN TUGAS DENGAN BAIK**

| NO | KETERANGAN          | FREKUENSI (f) | PROSENTASE (%) | SKOR |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 8             | 26,67          | 40   |
| 2  | Setuju              | 19            | 63,33          | 76   |
| 3  | Ragu-ragu           | 3             | 10             | 9    |
| 4  | Tidak Setuju        | -             | -              | -    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -             | -              | -    |
|    |                     | 30            | 100            | 125  |

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 8 orang responden (26,6%) menyatakan sangat setuju, 19 orang responden (63,3%) menyatakan setuju, 3 orang responden (10%) menyatakan ragu-ragu atas usahanya menyelesaikan tugas dengan baik.. Dari hal tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa 95% responden  $\{26,6 + 63,3 + (10 : 2)\}$  atau sebagian besar menyatakan selalu berusaha agar menyelesaikan tugas dengan baik. .

### a. Analisa Korelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara pelaksanaan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan, Pada penelitian ini, teknik analisa korelasi data yang dilakukan adalah dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS 11 dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

|                     | Descriptive Statistics |                | N  |
|---------------------|------------------------|----------------|----|
|                     | Mean                   | Std. Deviation |    |
| Produktivitas kerja | 52.2000                | 3.88099        | 30 |
| Motivasi kerja      | 39.2000                | 2.63138        | 30 |

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

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

Correlations

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

Interpretasi data korelasi di atas berguna untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Jika ada, berapa besarnya hubungan tersebut. Besarnya hubungan antar variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja ialah sebesar 0,726. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja searah. Jika semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka produktivitas kerja akan meningkat.

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

#### Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Angka R square (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,708) sebesar 0,502 atau sama dengan 50% produktivitas kerja yang terjadi dapat dijelaskan dengan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 50% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Besarnya R square berkisar antara 0-1 yang berarti jika R square mendekati 1 maka pengaruhnya semakin kuat. Besarnya *standard error of the estimate* (SEE) ialah 2,787 (untuk variabel produktivitas kerja), jika dibandingkan standard deviasi sebesar 3,880, maka angka ini lebih kecil. Ini artinya SEE baik untuk dijadikan angka prediktor dalam menentukan produktivitas kerja.

#### b. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

### Coefficients

|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 11,243.                     | 7.728      |                           | 1.455 | .157 |
|       | Motivasi   | 1.045                       | .197       | .708                      | 5.311 | .000 |

a Dependent Variable: Produktivitas kerja

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

$$Y = a + bX$$

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

Dimana : Y = produktivitas kerja

X = motivasi kerja

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

### c. Uji Signifikansi

Hipotesis yang diuji yaitu pengaruh motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil uji signifikansi konstanta dari variabel X dapat dilakukan melalui uji t dengan hipotesis sebagai berikut:

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

Dengan demikian maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,223 > 1,699$ ) artinya bahwa  $t_{hitung}$  jauh pada daerah penolakan  $H_0$ , maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja ditolak. Dengan kata lain, koefisien regresi signifikan.

#### 4.4 Pembahasan

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

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

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

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

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat kita ketahui bahwa peningkatan atau penurunan variabel motivasi kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel produktivitas kerja. Apabila semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang diperoleh. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Malayu S. P. Hasibuan bahwa :”Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi

agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.” (1990: 153)

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 di atas 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 di atas 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.

Berdasarkan pemaparan di atas, kita ketahui bahwa betapa pentingnya pelaksanaan motivasi kerja dalam menunjang produktivitas kerja, motivasi kerja

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

Variabel motivasi kerja di bagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik indikator, motivasi intrinsik antara lain Semangat kerja, Loyalitas kerja, Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target, Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan Pengembangan potensi dan kemampuan. Sedangkan indikator motivasi ekstrinsik diantaranya;. Upah/gaji, Hadiah/bonus, Tunjangan, Suasana kerja yang aman, tenang dan menyenangkan, Kesejahteraan karyawan ( Komaruddin, 2000:306)

Berdasarkan uraian pada poin 4.1.1 mengenai deskripsi motivasi kerja karyawan, dapat kita ketahui bahwa semua indikator motivasi kerja mendukung menunjang pelaksanaan motivasi kerja Bagian produksi pada CV. EPSILON Bandung..

Pelaksanaan semua indikator tersebut telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat kita lihat dari tabel 4.5 mengenai persentase skor motivasi kerja karyawan untuk setiap indikator. semangat kerja dengan persentase sebesar

78,67%, loyalitas terhadap pimpinan dengan persentase sebesar 81,33%, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai dengan persentase sebesar 80%, upah/gaji dengan persentase 80%, hadiah /bonus sebesar 84%, tunjangan sebesar 80,66%, suasana kerja sebesar 80,66% , Adapun indikator yang berada di bawah rata-rata adalah kebebasan dalam menyampaikan pendapat dan gagasan dengan persentase sebesar 65,33%, pengembangan potensi dan kemampuan dengan persentase sebesar 74,67%, dari beberapa indikator tersebut hampir seluruhnya berada pada kategori tinggi namun ada satu indikator yang termasuk kategori sedang yaitu indikator kebebasan menyampaikan pendapat.

Indikator Produktivitas kerja seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:12) yang antara lain ketrampilan, sikap, hasil kerja, efektifitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan uraian pada poin 4.1.2 mengenai deskripsi produktivitas kerja karyawan, semua indikator produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. EPSILON Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Ini mengindikasikan setiap karyawan pada Bagian Produksi CV. EPSILON Bandung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan di atas, jelas sekali terlihat bahwa motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. jika tingkat produktivitas kerja karyawan menurun, merupakan akibat dari menurunnya tingkat Motivasi kerja karyawan.