

Analisis Tingkat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi Bangunan Gedung Di Banjarmasin

Yuslan Irianie¹

Abstrak – Masalah produktivitas tenaga kerja dari suatu perusahaan adalah sangat penting, karena maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada naik turunnya produktivitas tenaga kerjanya. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, salah satunya adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan elemen-elemen motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan elemen mana yang mempunyai pengaruh terbesar, serta perbedaan tanggapan tenaga kerja terhadap elemen-elemen motivasi kerja ditinjau dari perbedaan karakteristiknya.

Pada pelaksanaan penelitian, dilakukan wawancara, observasi dan kuesioner yang dibagikan untuk 40 orang responden yang diambil dari 2 buah proyek konstruksi bangunan gedung untuk mendapatkan data pengujian. Dalam analisis digunakan beberapa metode, yaitu Analisis Korelasi, dan Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan variabel dependent produktivitas tenaga kerja (Y) dan variabel independent motivasi kerja (X) dari elemen keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), jenis pekerjaan (X_2), upah (X_3) dan kerjasama (X_4) yang didapat, selanjutnya dari hasil Analisis Korelasi Linier Berganda didapatkan Koefisien Korelasi Linier Berganda (*Multiple R*) sebesar 0,90629 dan Koefisien Penentu (*R. Square*) sebesar 82,14 %. Dari analisis Regresi Linier Berganda didapatkan persamaan Regresi sebagai berikut : $Y = 1,628160 + 0,113222 x_1 + 0,430850 x_2 + 0,572564 x_3 + 0,399506 x_4$. Sedangkan analisis perbedaan tanggapan terhadap elemen-elemen motivasi ditinjau dari perbedaan karakteristik responden diperoleh hasil bahwa tanggapan ditinjau dari masa kerja, posisi/jabatan dan tingkat pendidikan, rata-rata menunjukkan penilaian yang memuaskan atau cukup memuaskan. Perbedaan terjadi pada tanggapan terhadap Elemen Kerjasama ditinjau dari Masa Kerja dan Posisi/Jabatan..

Keywords -

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masalah produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah suatu aspek yang sangat penting, karena maju mundurnya suatu perusahaan tergantung naik-turunnya atau tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Sebagai salah satu faktor produktivitas dan sekaligus sebagai makhluk sosial, para pekerja mempunyai kebutuhan dan keinginan tertentu, yang didorong oleh beberapa motif atau mempunyai motivasi-motivasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karena tenaga kerja merupakan unsur penting dalam perusahaan, maka hal-hal yang berkaitan dengan konsep motivasi sudah sewajarnya lebih diberikan perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pelaku yang berkepentingan untuk

keberhasilan perusahaan dalam peningkatan produktivitas. Dalam memberikan motivasi tersebut perlu diperhatikan elemen-elemen yang mempengaruhi, antara lain: keamanan, jenis pekerjaan, gaji, pengawasan, manfaat, kerjasama, masa depan dan sebagainya.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- Mengidentifikasi elemen dari motivasi kerja mana yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas.
- Mengetahui perbedaan elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan masa kerja, tingkat pendidikan, dan kemampuan kerja.
- Menganalisis hubungan elemen-elemen motivasi kerja dengan produktivitas.

¹ Staf pengajar Fakultas Teknik Unlam Banjarmasin

- Mengevaluasi sejauh mana elemen-elemen motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Manfaat Penelitian

Secara umum manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah: hasil penelitian dan saran-saran yang dikemukakan diharapkan dapat menjadi masukan atau input yang berguna untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan perusahaan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Ruang Lingkup Penelitian

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pekerja yaitu: atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan perusahaan, imbalan uang dan non uang, serta lingkungan kerja. Disamping elemen-elemen ekstern seperti tersebut di atas, motivasi juga dipengaruhi elemen-elemen intern yang melekat pada setiap orang seperti: pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Masalah yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan. Dalam hal ini hanya dibatasi analisa hasil penelitian pada empat elemen, yaitu :

1. Keamanan/keselamatan kerja
2. Jenis Pekerjaan
3. Upah
4. Kerja sama/hubungan antar tenaga kerja

Sedangkan untuk mencari perbedaan karakteristik responden, didasari :

1. Perbedaan masa kerja
2. Tingkat pendidikan
3. Kemampuan kerja (jabatan)

Juga membatasi tenaga kerja yang menjadi responden yaitu khusus tenaga kerja (tukang) pada proyek-proyek konstruksi bangunan.

KAJIAN TEORITIS

Keefektifan seorang manajer ditentukan oleh kemampuan manajer tersebut untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi dapat diterangkan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang ia perbuat karena takut akan sesuatu. Seperti dalam hal bila seseorang ingin naik pangkat atau jabatan, maka perbuatannya

perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginannya tersebut. Yang menjadi motif atau pendorong disini yaitu adanya kebutuhan.

Banyak istilah yang dapat digunakan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Demikian juga dalam mendefinisikan motivasi, ada beberapa pendapat menurut :

- Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 1984).
- Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Ravianto, 1985).
- Motivasi adalah proses dinamis yang terjadi dalam diri individu yang menimbulkan tingkah laku yang terarah pada suatu maksud dan tujuan dengan rela dan gembira (As'sad, 1981)

Dengan melakukan suatu pekerjaan mereka ingin memenuhi kebutuhan, harapannya dan cita-citanya serta terhindar dari ancaman-ancaman yang mengganggu kehidupan mereka. Pemenuhan kebutuhan akan material berupa gaji, tunjangan, jaminan sosial dan sebagainya, serta kebutuhan non finansial berupa pengakuan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, akan memberikan kepuasan terhadap pekerjaan, sehingga pekerja dalam melakukan pekerjaannya akan lebih bersemangat serta lebih meningkatkan produktivitasnya.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, sehingga banyak ahli telah mencoba untuk mengembangkan berbagai teori tentang motivasi, antara lain adalah Maslow, Porter L, dan Miles R, serta Jurgenson. Perilaku seorang itu hakekatnya ditentukan oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan yang dikaitkan dengan motivasi, dimana motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Persoalan-persoalan mengenai motivasi kerja dibagi ke dalam 3 (tiga) fase sebagai berikut :

- Faktor-faktor yang berlaku pada awal dari performance perusahaan.
- Faktor-faktor yang berlaku pada awal tiap sub fase performance.
- Faktor-faktor yang berlaku pada waktu mempertahankan performance.

Peranan motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi dapat menimbulkan dorongan kerja yang efektif dan efisien, sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Peranan motivasi dapat dilihat dari dua segi, yaitu :

- Segi pasif, dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi.
- Segi aktif, dimana motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja.

Motivasi dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu motivasi positif dan negatif:

1. Motivasi Positif

Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuai yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat-kan hadiah.

Macam-macam motivasi positif.

- Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan memberi komentar memuji dan lain-lain.
- Informasi yang merupakan suatu latar belakang suatu tindakan/perintah.
- Pemberian perhatian yang tulus terhadap karyawan sebagai individu. Disini harus diperhatikan perbedaan individual karena suatu perhatian yang diberikan bisa menimbulkan akibat yang berbeda disamping itu pemberian perhatian hendaknya tidak berlebihan.
- Persaingan yaitu pemberian hadiah untuk yang menang atau berprestasi.
- Partisipasi yaitu menarik atau mengambil sumbangan pikiran dalam pengambilan keputusan pimpinan.
- Kebanggaan yaitu pemberian tantangan yang wajar.
- Uang yang sangat efektif untuk mendorong karyawan.

2. Motivasi Negatif

Proses untuk mempengaruhi karyawan agar menjalankan tugas-tugasnya sesuai tujuan organisasi perusahaan dengan cara memberikan ancaman. Penggunaan motivasi negatif akan mengakibatkan peningkatan produktivitas dan penurunan semangat kerja dalam jangka pendek sedangkan penggunaan motivasi positif akan meningkatkan semangat dan produktivitas dalam jangka panjang (Heidjarachman dan Husnan, 1983).

Menurut teori Maslow, kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. tingkat kebutuhan paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat kebutuhan yang tertinggi adalah perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- Fisiologis
- Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari sakit.

- Keselamatan dan keamanan (*safety and security*)
- Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian dan lingkungan.
- Rasa memiliki (*belongingness, social dan cinta*)
- Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- Harga diri
- Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- Perwujudan diri (*self actualization*)
- Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

(Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 1989).

Teori ini mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (*perwujudan diri*). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang pekerja yaitu atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan perusahaan, imbalan uang dan non uang, lingkungan perusahaan. Disamping elemen-elemen ekstern seperti disebutkan di atas, motivasi juga dipengaruhi elemen-elemen intern yang melekat pada setiap orang seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan atau harapan masa depan.

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari tenaga kerja yang lainnya, untuk satuan waktu yang sama. Bila seseorang karyawan mampu menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat, maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produksi yang tinggi (Ravianto, 1985).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil interaksi yang berkesinambungan antar individu tenaga kerja dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan pekerjaan. Secara umum produktivitas diartikan sebagai suatu ukuran sebaik mana berfungsinya suatu sistem organisasi (Stoner, Wankel, dan Charles, 1986).

Motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi prestasi yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Prestasi kerja seorang karyawan yang baik otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja karena dengan prestasi kerja yang baik, seorang

karyawan pasti dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian apabila motivasinya rendah, maka prestasi kerjanya juga akan menurun sehingga menyebabkan produktivitas yang akan dicapai menjadi rendah.

Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas pada tingkat kelembagaan tergantung pada unsur pimpinan yang berperan pada kelembagaan itu. Motivasi pemimpin suatu perusahaan akan disesuaikan pada kriteria penilaian atas keberhasilannya dalam memimpin.

Konsep Pengukuran

Konsep pengukuran tingkat pengaruh faktor motivasi terhadap produktivitas, dimana untuk menganalisis data yang berhasil dikumpulkan, akan digunakan beberapa analisis, Analisis Korelasi Berganda, Analisis regresi Linier Berganda.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian dilakukan berdasarkan metode statistika dengan batasan normal jumlah banyaknya sampel minimum 30 sampel. Untuk penelitian ini dilakukan di atas batas normal, yaitu terbatas sebanyak 40 responden yang akan diambil dari dua buah kegiatan pelaksanaan proyek konstruksi bangunan gedung, dimana pada masing-masing pelaksanaan proyek akan diambil 20 orang tenaga kerja yang akan dijadikan sebagai sampel.

Untuk mendapatkan sampel dalam penelitian ini menggunakan *metode simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk semua anggota populasi. Lokasi penelitian dilakukan di kota Banjarmasin

Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data digunakan 2 macam, yaitu :

1. Data Primer, adalah data yang dikumpulkan memakai instrumen secara langsung dilakukan dengan cara :
 - Jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada tenaga kerja.
 - Pengukuran elemen-elemen motivasi kerja, yaitu : keamanan, jenis pekerjaan, upah dan kerja sama dilakukan dengan cara membagikan kuesioner pada tenaga kerja dan jawaban kuesioner itu nantinya diberi bobot dengan menggunakan Scala Likert 1-5.

- 5 = untuk jawaban sangat setuju
- 4 = untuk jawaban setuju
- 3 = untuk jawaban cukup / sedang / biasa
- 2 = untuk jawaban yang tidak setuju
- 1 = untuk jawaban sangat tidak setuju

- Pengukuran Produktivitas. Pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagai variabel dependent yang berdasarkan prosentase volume pekerjaan yang sudah ditentukan dari waktu kerja yang diperlukan pada tenaga kerja tersebut selama 4 x 1 minggu. Dalam hal ini data diperoleh dari atasan para pekerja tersebut untuk mengetahui target yang ditentukan.
2. Data Sekunder. Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi pustaka dan pencatatan data dari perusahaan untuk memperoleh teoritis dari masalah yang diteliti.

Alat Analisis

Untuk menganalisis data yang telah berhasil dikumpulkan dari proses pencarian data di lapangan, digunakan beberapa analisis untuk pengolahan data, yaitu : Analisis Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Kai Kuadrat (*Chi Square*). Dalam proses analisis ini juga menggunakan bantuan pengolahan data melalui Program Komputer SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Responden

Data yang diolah berdasarkan kuesioner yang dibagikan pada 40 orang responden yang diambil dari dua lokasi proyek konstruksi di Banjarmasin yaitu proyek Perluasan Hotel Istana Barito dan Pembangunan Gedung Pusat Pelatihan dan Promosi Ekspor Daerah. Analisa ini digunakan untuk mengetahui identitas masing-masing responden dengan cara membagi kuesioner yang harus diisi oleh setiap responden. Hasil dari kuesioner dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Presentase
Kurang dari 6 bulan	7 orang	17,5 %
Antara 6 bulan – 1 tahun	4 orang	10,0 %
Antara 1 – 2 tahun	10 orang	25,0 %
Antara 2 – 5 tahun	15 orang	37,5 %
Lebih dari 5 tahun	4 orang	10,0 %

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Masa Kerja	Responden	Presentase
Tidak tamat SD	5 orang	12,5 %
Tamat SD	8 orang	20,0 %
SMP	13 orang	32,5 %
SMA	12 orang	30,0 %
Akademi	2 orang	5,0 %

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Jabatan

Masa Kerja	Responden	Presentase
Mandor	5 orang	12,5 %
Kepala Tukang	4 orang	10,0 %
Tukang Kayu	9 orang	22,5 %
Tukang Batu	10 orang	25,0 %
Pekerja Biasa	12 orang	30,0 %

Analisis Hubungan antara Elemen - Elemen Motivasi Kerja Secara Keseluruhan Dengan Produktivitas

Tujuan Analisis ini adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antara elemen-elemen motivasi kerja dengan produktivitas. Elemen-elemen motivasi kerja di sini yaitu keseluruhan elemen yang diteliti meliputi elemen keselamatan dan kesehatan kerja (x_1), elemen jenis pekerjaan (x_2), elemen upah (x_3), dan elemen kerja sama (x_4).

Untuk mencari arah dan keeratan hubungan antara elemen-elemen motivasi kerja dan produktivitas digunakan rumus korelasi berganda. Jika koefisien korelasi yang dicari tinggi dan signifikan, maka dapat dikatakan bahwa elemen-elemen motivasi kerja dan produktivitas mempunyai hubungan yang sangat erat.

Hubungan antara dua buah variabel ada yang positif dan ada yang negatif. Hubungan antara x dan y dikatakan positif apabila kenaikan x pada umumnya diikuti oleh kenaikan y atau apabila penurunan x pada umumnya diikuti oleh penurunan y atau apabila penurunan x pada umumnya. Sebaliknya dikatakan negatif apabila kenaikan x pada umumnya diikuti oleh penurunan y atau apabila penurunan x pada umumnya diikuti oleh kenaikan y . Apabila kenaikan atau penurunan x tidak diikuti oleh naik turunnya nilai y dikatakan tidak berkorelasi atau mempunyai korelasi yang

lemah sehingga diabaikan. Kuat tidaknya hubungan x dan y diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi minimum sama dengan -1 (negatif satu) korelasi kuat dan negatif, nilai korelasi sama dengan 0 (nol) tidak berkorelasi serta maksimum sama dengan $+1$ (positif satu) korelasi kuat dan positif (Suprpto, 1991:146).

Dalam pengolahan data didapat bahwa koefisien korelasi linier berganda atau *multiple R* sebesar $0,90629$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara elemen-elemen motivasi kerja secara bersama-sama dengan produktivitas. Hubungan tersebut cukup kuat karena nilai R sama dengan $0,90629$ mendekati $+1$, dimana nilai $R=1$ merupakan nilai R yang maksimal ($-1 < R < +1$) dan hubungan tersebut positif atau searah. Maksudnya ialah jika elemen-elemen motivasi (x_1, x_2, x_3, x_4) meningkat maka produktivitas kerja karyawan (y) juga akan meningkat demikian pula sebaliknya jika elemen menurun maka produktivitas juga akan menurun. Apabila koefisien korelasi linier berganda ini dikuadratkan, maka akan diperoleh koefisien penentuan (*coefficient of determination*) atau *R square* yaitu suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan (*share*) dan variabel x terhadap variasi (naik turunnya) y . apabila dikalikan dengan 100% akan diperoleh persentase sumbangan variabel x terhadap nilai y (Suprpto, 1991:188).

Dalam penelitian ini koefisien penentuan didapat sebesar $= 0,90629^2 = 82,14\%$. Hal ini berarti bahwa variasi naik turunnya produktivitas (y) $82,4\%$ disebabkan oleh elemen-elemen motivasi yang diteliti yaitu meliputi elemen keselamatan dan kesehatan kerja (x_1), elemen jenis pekerjaan (x_2), elemen upah (x_3), dan elemen kerja sama (x_4) serta yang $17,96\%$ lainnya disebabkan oleh elemen-elemen lain yang mempengaruhi produktivitas tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini misalnya elemen-elemen motivasi yang lain seperti elemen keamanan (*security*), elemen manfaat (*benefit*), elemen harga diri dan lain-lain atau elemen-elemen lainnya seperti kemampuan tenaga kerja dan kondisi fisik.

Dalam kaitannya dengan analisis regresi, nilai koefisien korelasi dipakai untuk mengukur cocoknya atau tepatnya (*fitness*) garis regresi sebagai pendekatan (*approximation*) data hasil observasi (Suprpto, 1991:241). Makin besar nilai koefisien penentuan makin tepat suatu garis regresi linier digunakan untuk pendekatan, apabila nilai koefisien penentuan sama dengan 1 (satu), maka pendekatan ini sempurna. Sebagai hasil analisis dari suatu penelitian, persamaan garis regresi selalu disertai nilai koefisien penentuan sebagai

ukuran kecocokan (*goodness of fit*) (Supranto, 1991:289).

Untuk mengetahui bahwa koefisien korelasi berganda tersebut signifikan atau tidak, maka terlebih dahulu diuji dengan F regresi yaitu sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis dan hipotesis alternatif
 - $H_0 : R = 0$, tidak ada hubungan antara elemen-elemen motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
 - $H_1 : R \neq 0$, ada hubungan antara elemen-elemen motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis
 - $\alpha = 5 \%$
 - $N = 40$
 - $df = \begin{matrix} \text{numerator} & = & 4 \\ \text{denominator} & = & n-k-1 \\ & & = 40 - 4 - 1 = 35 \end{matrix}$

Maka F tabel ($\alpha = 5 \%$, 4, 35) = 2,61 dari hasil pengujian komputer dengan program SPSS terlihat bahwa F ratio adalah sebesar = 40,23059.

Maka F ratio ($40,23059 > F \text{ tabel } (2,61)$) hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Menerima $H_1 = R \neq 0$, berarti ada bukti kuat bahwa koefisien dari faktor korelasi berganda yang menyatakan elemen-elemen motivasi kerja secara keseluruhan dengan produktivitas adalah signifikan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara elemen-elemen motivasi secara keseluruhan dengan produktivitas.

Analisis Hubungan antara Elemen-elemen Motivasi Kerja Secara Individu Dengan Produktivitas

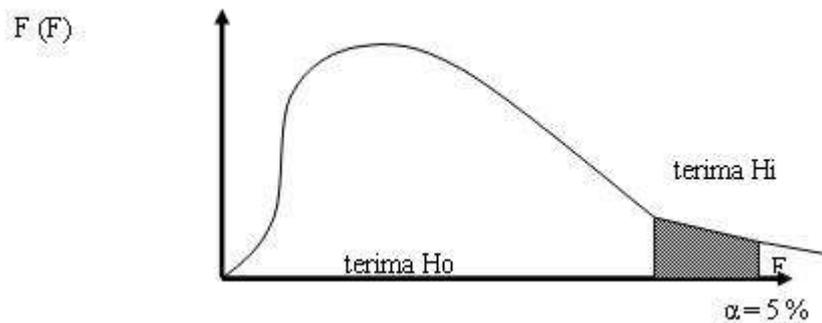
Tujuan analisis ini untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel dependent yaitu produktivitas dengan variabel independent yaitu elemen-elemen motivasi kerja. Serta digunakan untuk mengetahui elemen motivasi kerja yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap produktivitas kerja tenaga kerja.

Berdasarkan hasil dari analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,628160 + 0,113222 x_1 + 0,430850 x_2 + 0,572564 x_3 + 0,399506 x_4$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dilihat variabel mana yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Berikut adalah penjabaran dari hasil persamaan regresi berdasarkan urutan variabel yang paling berpengaruh :

- Variabel x_3 yaitu elemen upah mempunyai koefisien regresi terbesar yaitu sebesar 0,572564
- Variabel x_2 yaitu elemen jenis pekerjaan mempunyai koefisien regresi, yaitu sebesar 0,430850
- Variabel x_4 yaitu elemen kerja sama mempunyai koefisien regresi, yaitu sebesar 0,399506
- Variabel x_1 yaitu elemen keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai koefisien regresi, yaitu sebesar 0,113222



Gambar 1. Daerah keputusan hipotesis satu arah antar elemen-elemen motivasi kerja secara keseluruhan dengan produktivitas

Dari analisis di atas didapat bahwa elemen-elemen motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap produktivitas kerja. Oleh sebab itu segala usaha untuk peningkatan produktivitas dalam kaitannya dengan motivasi kerja harus memperhatikan peningkatan elemen-elemen motivasi kerja.

Dari hasil *multiple regression* dengan metode *stepwise*, dapat dikatakan bahwa elemen motivasi yang dimasukkan dari elemen yang paling penting secara berturut-turut ialah elemen upah dengan koefisien penentuan 0,61915 maka dapat dikatakan 62 % variasi nilai y (produktivitas) ditentukan oleh variasi elemen upah dan elemen jenis pekerjaan dengan koefisien penentuan sebesar 0,77682 maka dapat dikatakan 78 %

variasi nilai y (produktivitas) ditentukan oleh variasi elemen upah, elemen jenis pekerjaan dan elemen kerja sama dengan koefisien penentuan sebesar 0,81772 maka dapat dikatakan 82 % variasi nilai y (produktivitas) ditentukan oleh variasi elemen upah, elemen jenis pekerjaan, elemen kerjasama, serta yang terakhir ialah elemen keselamatan dan kesehatan kerja, dengan koefisien penentuan sebesar 0,82136 maka dapat dikatakan 83 % variasi nilai y (produktivitas) ditentukan oleh variasi seluruh elemen-elemen motivasi yang diteliti.

berpengaruh terhadap produktivitas ialah elemen upah. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,572564, berarti mempunyai hubungan yang kuat dan positif serta koefisien penentuan sebesar 62 % dengan variasi naik turunnya produktivitas 62 %. Sedangkan sisanya sebesar 38 % ditentukan oleh elemen-elemen lain seperti elemen keselamatan dan kesehatan kerja, elemen kerja sama, elemen jenis pekerjaan, elemen keamanan, elemen manfaat dan lain-lain. Sedangkan Analisa Korelasi Pearson terlihat pada tabel 5.

Tabel 4. Hasil Analisa Multiple Regression dengan Metode Stepwise

Variabel	Koefisien Penentuan (%)	Kenaikan Koefisien
Elemen Upah (x ₃)	62 %	
Elemen Upah (x ₃) dan jenis pekerjaan (x ₂)	78 %	16 %
Elemen Upah (x ₃) dan jenis pekerjaan (x ₂) serta kerja sama (x ₄)	82 %	4 %
Elemen Upah (x ₃), kerja sama (x ₄), keselamatan dan kesehatan kerja (x ₁), serta jenis pekerjaan (x ₂)	83 %	1 %

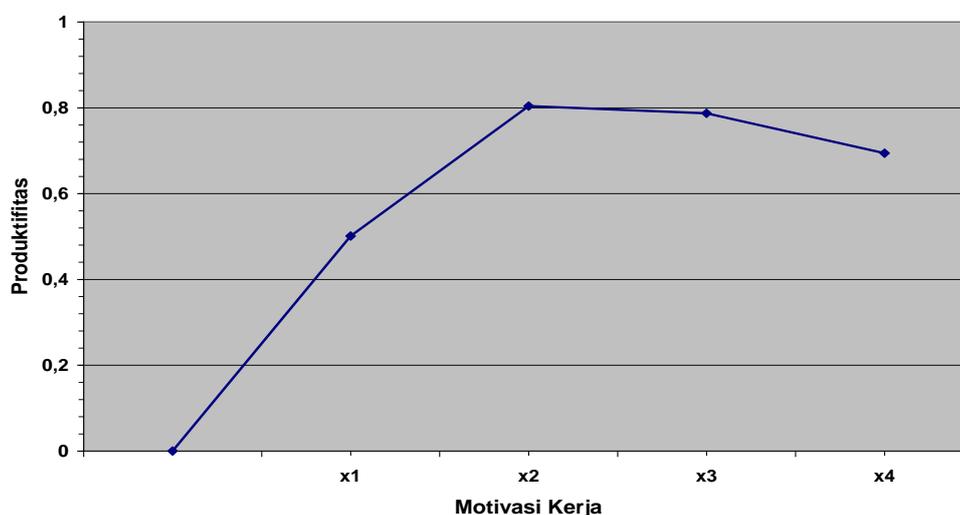
Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Koefisien Korelasi Signifikasi	X ₁	x ₂	x ₃	x ₄	y
x ₁		0,419**	0,397**	0,474**	0,501**
x ₂	0,419**		0,630**	0,535**	0,804**
x ₃	0,397**	0,630**		0,559**	0,787**
x ₄	0,474**	0,535**	0,559**		0,694**
Y	0,501**	0,804**	0,787**	0,694**	

Keterangan : * = signifikan ** = sangat signifikan

Maka dari hasil analisis *multiple regression*

KESIMPULAN DAN SARAN



Gambar 2. Grafik Analisis Korelasi Pearson

stepwise didapat bahwa elemen yang paling

Kesimpulan

Hasil analisis data yang telah dilakukan menjawab tujuan penelitian yang diharapkan, dengan didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Elemen yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas adalah elemen upah dengan koefisien regresi terbesar yaitu 0,90629 dan koefisiensi penentuan 62%, yang berarti 62% variasi produktivitas ditentukan oleh variasi upah. Sedangkan sisanya ditentukan oleh elemen-elemen motivasi yang lain dan faktor karakteristik maupun fisik tenaga kerja.
2. Adanya hubungan yang kuat dan positif antara elemen-elemen motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dimana semua elemen mempunyai hubungan yang sangat signifikan satu sama lain. Dan masing-masing elemen mempunyai pengaruh dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.
3. Semakin tinggi elemen-elemen motivasi kerja tersebut diperhatikan atau diperbaiki maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan, dengan tingkat ketepatan mencapai 83%. Meskipun elemen upah menempati posisi paling tinggi, namun elemen lain juga menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat untuk meningkatkan produktivitas.

Saran

1. Melihat bahwa ternyata elemen upah mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas tenaga kerja, maka perbaikan elemen upah hendaknya menjadi prioritas pertama dalam usaha peningkatan produktivitas. Perbaikan elemen upah dapat dilakukan dengan cara antara lain memberikan gaji pokok yang lebih baik sesuai kondisi perusahaan dan kondisi ekonomi atau dengan memberikan bonus jika pekerja dapat bekerja melampaui target dari perusahaan, sehingga pekerja akan saling berkompetisi untuk bekerja sebaik mungkin.
2. Disamping upah, elemen jenis pekerjaan mendapat prioritas kedua dalam usaha meningkatkan produktivitas. Dimana perbaikan dapat dilakukan dengan cara antara lain perusahaan berusaha menghargai keahlian dan ketrampilan yang dimiliki karyawan/pekerja, sehingga bisa menentukan porsi pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya tersebut. Sebaiknya mempekerjakan tenaga kerja-tenaga kerja didasarkan pada kemampuan dan keahliannya sehingga pekerja merasa lebih dihargai sesuai dengan apa yang ia kuasai. Dalam hal ini pihak perusahaan memiliki kebijakan yang cukup

baik yaitu dengan menempatkan karyawan/pekerja pada posisi/jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pekerja.

3. Dengan memperhatikan hasil analisis perbedaan/tanggapan, maka dalam penempatan dan rekrutmen tenaga kerja perlu diperhatikan masa kerja dan jabatan/keahlian tenaga kerja dengan memberikan penghargaan atas profesionalisme seseorang, dalam suatu pekerjaan yang memerlukan kerja sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson James L., Ivancevich John M., dan Donnelly James H. 1989. **Organisasi**. Terjemahan Djarkasih. Jakarta: Earlangga.
- Handoko H, Rs. 1984. **Manajemen**, Cetakan I. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman R., Suad Husnan. 1983. **Manajemen Personalia**. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ravianto J. 1985. **Produktivitas dan Pengukuran**. Seri Produktivitas III. Jakarta: Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- As'ad M. 1981. **Psikologi Industri**. Edisi revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Stoner James A.F., Wankel Charles. 1986. **Manajemen**. Alih Bahasa Wilhemus Bakawatun. Edisi Ketiga Jilid I. Jakarta : Intermedia
- Suprpto, J. 1991. **Statistik Teori Aplikasi**. Edisi Kelima. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Suprpto, J. 1991. **Statistik Teori Aplikasi**. Edisi Kelima. Jilid II. Jakarta: Erlangga.