

## ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SALIM TIRTA

**Holder H.Samosir**  
**Universitas Krisnadwipayana, Jakarta**

### ABSTRACT

*Nowadays, the competition of the various type industrial world is very tight progressively. CV.SALIM Tirta as one of supplier / a transportation company whose business is moving the mineral water from mountain tries to fulfil the customer satisfaction and to motivate their employees in order to increase the productivity. The aim of this research is to know the company policy in employees motivating and the find out the corelation between motivation to work productivity. The method used was field Research and secondary data collected from Library Research.. The result of the research indicated that (1) the work productivity its employees in obtaining equal to  $r = 0,9$  meaning very strong / factor influence motivate to work productivity of employees significant, (2) hypothesis examination in earning  $t$  calculate  $12,4 > t$  tables of  $1,677$  in accepted, there is (relation) and influence between factor motivate with the work productivity of CV. Salim Tirta of employees.*

### PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan pada berbagai jenis dunia industri semakin ketat dan kompetitif. Untuk memenuhi dan memuaskan keinginan konsumen, perusahaan melakukan berbagai cara dan strategi agar produk yang di hasilkan banyak di minati dan tidak kalah bahkan mengungguli produk kompetitornya. Setiap perusahaan juga mempunyai tujuan untuk memperoleh laba/keuntungan secara maksimal. Dalam mempertahankan kelangsungan kegiatan produksinya serta untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah di kemukan tadi, maka perusahaan-perusahaan perlu di dukung oleh sumber daya masukan (*input*) yang sangat penting dan berperan dalam kegiatannya, yaitu sumber daya manusia (SDM) selain sumber daya alam (SDA), modal, uang dan sumber daya lainnya.

Dalam suatu perusahaan SDA tinggi karyawan yang berdedikasi memiliki loyalitas tinggi, produktif, sehingga dapat melancarkan kegiatan perusahaan. Maka persoalan motivasi dan kebutuhan manusia tidak dapat di abaikan. Motivasi akan menentukan apa yang sebenarnya mendorong karyawan untuk giat bekerja, dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan harus memiliki kemampuan, keahlian dan ketrampilan di bidangnya, tetapi apabila motivasi nya menurun maka

mereka tidak akan melaksanakan tugasnya dengan optimal.

CV.Salim Tirta adalah perusahaan bergerak pada bidang supplier/pengangkutan air mineral dari pegunungan. Untuk mendapatkan hasil produksi (*output*) yang berkualitas dan untuk memuaskan keinginan konsumen atas produknya, maka perusahaan ini harus terlebih dahulu mengetahui motivasi apa saja yang ada pada setiap individu karyawan dan memperhatikan kebutuhannya, serta melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Sehingga produktivitas kerja karyawan CV. Salim Tirta akan meningkat serta produksi yang dihasilkan nya dapat bersaing-saing dengan perusahaan kompetitor.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) bagaimana kebijakan perusahaan dalam memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan (2) bagaimana hubungan dan pengaruh faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Salim Tirta. Tujuan penelitian untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam memotivasi karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan mengetahui hubungan faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Salim Tirta. Metode penelitian yang di lakukan dengan pengumpulan data primer (Riset

Lapangan/*Field Research*) dan data sekunder (Riset Kepustakaan/*Library Research*).

## PEMBAHASAN

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Menurut Oei Liang Lee, Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo (1998:82), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan, serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Ermaya (1996:2) mengatakan bahwa:” Sumber Daya Manusia adalah manusia adalah manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, di angkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya”.

3. Menurut H. Abdurrahmat Fathoni (2006:10) menyatakan sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

4. Heidjrachman Ranujanjono dan Saut Husnan (2000:5) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

5. Harold Koontz dan Cyril O'Donnell mengatakan fungsi manajemen terdiri dari *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Perorganisasian), *Staffing* (Penyusunan Personalia), *Directing* (Pengarahan) dan *Controlling* (Pengawasan).

6. T.Hani Handoko (1990:4), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif menunjukkan bagaimana perusahaan mendapatkan, mengembangkan. Menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan mutu/tipe (kualitas) yang tepat.

Fungsi-fungsi tersebut di atas, mempunyai faktor penentu untuk menggerakkan setiap fungsi. Fungsi tersebut minimal mempunyai dua manfaat yang minimal (H. Abdurrahmat Fathoni, 2006:79-80):

a. Penggerakan yang dilakukan oleh manusia terhadap fungsi-fungsi manajemen menekankan pada penting nya

integrasi, keterlibatan dan keterkaitan satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Manusia menggerakkan fungsi manajemen, harus menerima sebagai suatu nilai dasar bahwa kebutuhan untuk kebutuhan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja secara sadar terus menerus sebagai suatu cara untuk meningkatkan motivasi dan memperbaiki kinerja agar selalu hasilnya meningkat lebih baik.

### Karyawan

Dalam perusahaan/organisasi sumberdaya manusia sering di sebut dengan karyawan sebagai salah satu sumber daya perusahaan merupakan unsur penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan merupakan penggerak, tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat menjalankan kegiatannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1997:13), karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran & tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang di berikan dan berhak mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut I.G.Wursanto (1991:15), karyawan adalah setiap orang yang menyumbangkan jasanya kepada suatu badan usaha swasta (karyawan swasta) maupun kepada badan usaha pemerintah (karyawan pemerintah atau karyawan negeri).

### Motivasi Kerja

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara manajemen sumber daya manusia guna menggerakkan tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan beberapa pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi sebagai berikut:

1. I.G.Wursanto (1991:15), mengatakan bahwa motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

2. Usmara (2006:14) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal

dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya.

3. Sondang P. Siagian (2004:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Malayu S.P. Hasibuan (2003:146), motivasi bertujuan meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan swasta, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan bak. Azas-azas Motivasi yaitu mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan, menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi, memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai, mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk atasan atau manajer, memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan, (Malayu S.P. Hasibuan, 2003:146-147). Model-model motivasi tradisional ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik, (Malayu S.P. Hasibuan, 2003:148-149). Dua metode motivasi yaitu metode langsung (*Direct Motivasion*) adalah motivasi (*materiil maupun*

*non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. (*Indirect Motivation*) dan motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman., suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat dan motivasi tak langsung besar pengaruhnya merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif. (Malayu S.P. Hasibuan, 2003:149).

### **Jenis-jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi adalah motivasi positif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu. Misalnya memberikan promosi, memberikan insentif atau tambahan penghasilan, menciptakan kondisi tempat kerja yang baik agar merasa aman, tenang dan senang bekerja dan motivasi negative adalah proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara terpaksa. Misalnya menakuti-nakuti bawahan dengan memberikan gambaran seolah-olah mereka akan kehilangan jabatan, diturunkan pangkatnya, di potong gajinya. Setiap manajemen tidak dapat hanya menggunakan salah satu dari kedua bentuk motivasi ini. Dengan perkataan lain, didalam memberikan dorongan kepada bawahan, manajer harus menggunakan menggunakan baik motivasi positif maupun negatif. (Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo, 1998:119-120)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah untuk mendapatkan motivasi kerja dibutuhkan landasan yaitu terdapatnya aspek motivator yang mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan dan tugasnya dengan baik, sehingga perusahaan juga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja individu karyawan antara lain sebagai berikut: Pengupahan dan Pengajian (upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikan, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau ketrampilan), Sistem Penghargaan yang ahli (dalam kehidupan organisasional, masalah keadilan sesungguhnya adalah masalah

persepsi), Sistem Promosi (dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satu kebutuhan nyata seseorang ialah memuaskan kebutuhan "maju" dalam karir. Sukar membayangkan adanya pekerja yang akan merasa puas apabila berada pada tangga karier yang sama sejak ia mulai masuk dalam organisasi sampai dia meninggalkan organisasi itu karena, pekerjaan yang tidak menarik, inovasi dan kreatifitas, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan dan kemananan. Tingkat ketrampilan yang tinggipun tidak banyak artinya, apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Faktor ini sangat penting mendapat perhatian karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan setiap hari dan sikap orang lain dalam organisasi seperti diketahui, manusia tidak bisa hidup sendiri. Dalam kehidupan organisasional, seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain, apakah itu rekan sekerjanya, atasan nya dan, bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, para bawahan. Keharusan melakukan interaksi itu timbul karena ada nya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu tugas dengan tugas lain), (Sondang P.Siagian, 2004:129-133). Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang mana faktor pendorongnya ialah adanya kebutuhan dan keinginan tercapainya tingkat kepuasan individu.

## **Sekilas CV. Salim Tirta**

CV. Salim Tirta, kata Salim Tirta di ambil dari nama anggota keluarga yang merupakan seorang pendiri dan sekaligus pemilik pertama kata tirta itu sendiri artinya air. CV.Salim Tirta berdiri dari tahun 2004 hingga sekarang dan sukses dalam melakukan system produksi massal. Sejak itu nama Salim Tirta berhasil mewakili perusahaan supplier air lainnya di daerah Jabodetabek. Ketika perusahaan Salim Tirta mulai memproduksi/menyuplai air penggunaan. CV.Salim Tirta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman air penggunaan (Suplier air) dengan merek air Gunung Salak, serta pengadaan alat-alat onderdil untu membuat suatu depok air isi ulang dan alat lainnya seperti tissue, tutup gallon, dll. Sejarah CV.Salim Tirta dengan merek air gunung salak dimulai pada tahun 2004 di Ciawi dengan menjadi perusahaan Suplier air yang berkualitas di Indonesia.

CV.Salim Tirta berkembang dengan baik dari tahun ketahun dengan di buktikan jumlah produksi yang semakin meningkat, dan pada tahun 2006 di putuskan untuk mengembangkan manajemen perusahaan hingga sekarang ini berjalan dengan baik. Bidang usaha CV.Salim Tirta adalah perusahaan yang menangani pengangkutan air mineral dari penggunaan. Kebijakan motivasi perusahaan (untuk motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja).

## **Produktivitas Kerja**

### **Definisi produktivitas**

1.Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1998:281), Produktivitas kerja adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) di produksi dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal tanah, energi dan sebagainya) yang di pakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

2.Payamant J.Simanjuntak (1985:30), defenisi produktivitas adalah secara filosofih produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang berusaha untuk menguatkan mutu kehidupan dan merupakan perbandingan antara hasil yang di capai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu.

3.Malayu S.P.Hasibuan (2003:148), produktivitas kerja adalah perbandingan hasil (*out-put*) dengan masukan (*in-put*), dan produksi yang di dihasilkan harus mempunyai nilai tambah. Dalam Encyclopedia of Professional Management di sebutkan bahwa produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya yang digabungkan dan dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan. Dengan kata lain, produktivitas adalah suatu ukuran mengenai apa yang dioeroleh dari pada diberikan :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{H asilyang dicapai}}{\text{Sum ber daya yang dipergunakan}}$$

Output meliputi volume dan kualitas; sedangkan input meliputi bahan dan energi, tenaga kerja, dan peralatan modal(*capital equitment*). (Kisdarto Atmosoeprato,2001: 1-3). Sedangkan Bettignies menjabarkan produktivitas dalam persamaan lain yang cukup sederhana pula:

$$\text{P roduktifitas} = \text{E ffectifitas} + \text{E fesiensi}$$

Efektifitas adalah " *how far we achieve the goal*" (sejauh mana kita mencapai sasaran) atau dapat pula

dikemukakan sebagai “*to do the right things*”, sedangkan efisiensi menggambarkan “*how do we mix various resources properly*” (bagaimana kita mencampur berbagai sumber daya secara benar atau tepat) atau dapat pula dikemukakan sebagai “*to do the things right*”. Efisiensi dan efektivitas yang tinggi menghasilkan produktivitas yang tinggi (*produktif*). Efisiensi dan efektivitas rendah, mungkin terjadi “salah urus” (*miss management*). (Kisdarto Atmosoeprato, 2001:3-5). Produktivitas tenaga kerja secara spesifik yang di maksudkan ialah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau lazim per jam-orang. (Bambang Kussriyanto, 1991:2)

Sedarmayanti (Sedarmayanti, 1996:143) menyatakan secara umum, produktivitas mengadung pengertian perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*out-put*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*in-put*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena di pengaruhi oleh : tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap kerja, motivasi dan lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor tersebut besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomic untuk menunjang tercapainya efisiensi yang berarti didalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas kerja.

### **Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat digolongkan beberapa kelompok, yaitu kualitas dan kemampuan fisik karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja dan seterusnya. Sarana pendukung ada dua golongan yaitu menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang di ubahkan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja. Sebagaimana dikemukakan di atas, perbaikan-perbaikan dibidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Perbaikan-perbaikan dibidang pengupahan dan jaminan sosial dapat

menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan fisik kerja. Adanya kapasitas atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh di hari tua, merupakan daya pendorong yang besar untuk peningkatan produktivitas kerja. Super Sarana (Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan system yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. (Payamant J. Simanjuntak, 1985:30-33).

### **Perbaikan Produktivitas**

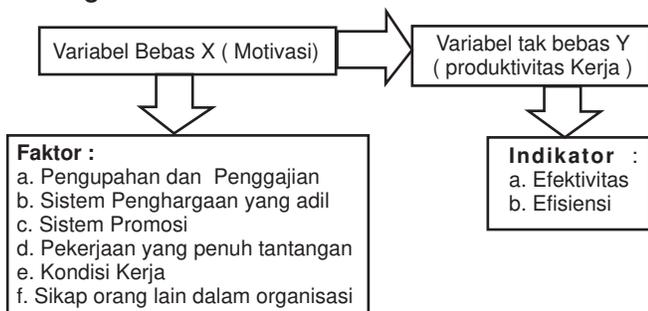
Menurut “*the National Center for Productivity and Quality of Workong Life*” perbaikan produktivitas mempengaruhi :Dukungan dari peringkat manajemen puncak, Pengakuan (penghayatan) dari peran kunci dari karyawan, sepenuhnya pada semua peringkat akan maksud dan tujuan dari pada program perbaikan produktivitas, pengadaan sasaran dan pengembangan tolok ukur untuk memperjelas apakah dan sejauh mana sasaran dicapai. Perbaikan dalam “*Produktivitas sought*” sejauh memungkinkan tanpa mengganggu kerja (Krisdarto Atmosoeprato, 2001:9)

### **Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel bebas X (faktor motivasi) adalah Pengupahan dan Penggajian, Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikan, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau ketrampilan. (Sondang P. Siagian, 2004:129), Sistem Penghargaan organisasional, masalah keadilan sesungguhnya adalah masalah persepsi. Secara sederhana dinyatakan bahwa biasanya seseorang akan merasa di perlakukan adil apabila perlakuan itu menguntungkan dan sebaliknya. (Sondang P. Siagian, 2004:129), Sistem Produksi, Dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satu kebutuhan nyata seseorang ialah memuaskan kebutuhan “maju” dalam karir. Sukar membayangkan adanya pekerja yang akan merasa puas apabila berada pada tangga karier yang sama sejak ia mulai masuk dalam organisasi.sampai dia meninggikan organisasi itu karena, misalnya, memasuki masa pension. (Sondang P. Siagian, 2004:130-131), Pekerjaan yang penuh tantangan, Dewasa ini telah umum di akui bahwa bagi sebagian besar pekerja, pekerjaan yang tidak menarik, misalnya

karena sangat teknis dan repetitive sehingga tidak lagi memuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Kondisi kerja Yang dimaksud dengan kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerapan kampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal-hal yang sejenis, tetapi juga misalnya lokasi tempat kerja di kaitkan dengan tempat tinggal seseorang. Tingkat ketrampilan yang tinggipun tidak banyak artinya apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Faktor ini sangat penting mendapat perhatian oleh kerja yang memadai. Faktor ini sangat penting mendapat perhatian karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerjanya setiap hari. (Sondang P. Siagian, 2004:131-132). Sikap orang lain dalam organisasi Seperti di ketahui manusia tidak bisa hidup sendiri. Dalam kehidupan organisasional, seseorang mau tidak harus melakukan interaksi dengan orang lain, apakah itu rekan sekerjanya, atasannya, dan bagi mereka menduduki jabatan manajerial, para bawahan. Kebutuhan melakukan interaksi itu timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu tugas dengan tugas lain. (Sondang P. Siagian, 2004:132-133). Variabel tak bebas Y (Produktivitas Kerja) adalah seberapa baik berbagai sumber daya masukan itu di olah secara efisien dan digunakan untuk mencapai suatu hasil ataupun sasaran yang lebih efektif.

### Kerangka Analisis



(Krisdarto Atmosoeparto, 2001:4) ( Sondang P.Siagian, 2004:128-133)

Gambar 1. Kerangka Analisis

### Analisis Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, responden yang di teliti meliputi

karyawan pada CV.Salim Tirta dengan rincian sebagai berikut: Dari sumber data primer 2010, menunjukkan 67 % responden penelitian berjenis kelamin laki dan berjenis kelamin perempuan 37 % responden. Usia Responden 50 % berusia dibawah 25 tahun, 33 % berusia 25 – 35 tahun, 8,5 % berusia 36 – 46 tahun dan 8,5 % karyawan berusia diatas 46 tahun. 58 % responden berstatus karyawan tetap dan 42 % karyawan berstatus tidak tetap. Meskipun karyawan mayoritas responden masih berstatus kontrak, akan tetapi hal ini tidak mengurangi penilaian tentang tingkat kemampuan dan loyalitas responden terhadap pekerjaan dan perusahaan karena keseluruhannya telah melewati masa kerja percobaan 3 bulan. Sehingga mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. pendidikan SLTP, 58,3 % berpendidikan SLTA/SMK, 16,7 % berpendidikan D1, 11,7 % Berpendidikan D3 dan 13,3 berpendidikan S1. ugas di unit kerja. 16,7 % responden bekerja dibawah satu tahun, 50 % bekerja 1 – 3 tahun, 25 % bekerja selama 3- 4 tahun dan 8,3 % bekerja diatas 4 tahun dan memiliki tigtka loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Dari data di atas dapat di analisis faktor motivasi pada respoden, banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan yang menyangkut dengan masalah tenaga kerja menjadi pelaku utama dari seluruh kegiatan perusahaan. Kegiatan perusahaan yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja untuk membuat kebijakan maupun sebagai pelaksana dari perencanaan tersebut. Oleh karena itu setiap perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada didalamnya dengan sebaik mungkin, apabila faktor motivasi yang diberikan oleh perusahaan di dasari atau disesuaikan dengan kebutuhan hidup mereka dan dijamin oleh perusahaan baik yang bersifat materi maupun non materi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut: Disiplin kerja, pengupahan dan penggajian serta kerja sama, semangat kerja/sistem penghargaan yang adil. Pengambilan air dari kantor ke muara air harus berpakaian rapih/bersih, pada saat pengiriman supir wajib berpakaian rapi/bersih, pada saat sampai di lokasi pengiriman, supir wajib berkelakuan baik/sipil, supir/Kondektur wajib melaporkan hasil penjualan pada

saat sampai di kantor CV.Salim Tirta, karyawan mendapat komisi apabila memberi pelanggan baru, setiap karyawan wajib datang ke kantor sesuai waktu yang telah ditentukan, bagian distribusi dilarang membawa kendaraan diluar jam kerja, servis dari bagian distribusi memuaskan, setiap karyawan yang melakukan kewajiban memenuhi target memperoleh imbalan atau Reward yang ditentukan CV.Salim Tirta, karyawan CV.Salim Tirta terhadap masyarakat sekitarnya menunjukkan kerja sama yang baik dan sebaliknya, Pimpinan CV. Salim Tirta melakukan rapat kerja sebulan dua kali, upah atau gaji yang diterima adalah faktor utama yang mendorong anda untuk bekerja, pemberian gaji yang diberikan telah sesuai dengan prosedur, pada merasa gaji yang di terima dapat memenuhi dan mencukupi, besarnya gaji/upah yang di berikan oleh CV.Salim Tirta di rasa adil dan layak sehingga memicu anda bekerja lebih rajin. Karyawan memperoleh program tunjangan kesejahteraan (seperti ASTEK, dsb) yang layak, anda juga dapat terlibat dalam pemberian saran dan ide yang berguna bagi perusahaan, rencana anda tetap giat bekerja dan disiplin terhadap pekerjaan walaupun tanpa pengawasan, tata letak ruangan kerja, pengaturan penerangan dan kondisi udara yang baik dapat memberikan semangat dalam bekerja dan hubungan dengan teman sekerja yang harmonis dan baik membuat anda betah dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dari 40 responden yang di ambil, menunjukkan bahwa dari hasil kuesioner dari mayoritas 60 % sangat setuju, sisanya setuju, ragu-ragu dan sangat tidak setuju.

### **Analisis Produktivitas Kerja Karyawan CV. Salim Tirta di Bogor**

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari semua sarana yang tersedia dalam menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal. Indikator dari produktivitas adalah efisiensi dan efektivitas. Jadi produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang bernilai tentang seberapa baik penggunaan sumber daya dalam perusahaan. Konsep produktivitas tidak hanya diukur dalam kaitannya dengan masukan dan keluaran ekonomis, tetapi masukan manusia dan sosial juga merupakan hal yang penting.

Dengan demikian, apabila perilaku organisasi yang lebih baik dapat mempertinggi kepuasan kerja, maka akan dihasilkan keluaran manusia yang baik pula, dan pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas pada derajat yang diinginkan.

### **Efektivitas dan Efisiensi**

Effektivitas adalah "*how far we achieve the goal*" (sejauh mana kita mencapai sasaran) atau dapat pula di kemukakan sebagai "*to do the right things*". Sedangkan menggambarkan "*how do we mix various resources properly*" (bagaimana kita mencampur berbagai sumber daya secara benar atau tepat) atau dapat kan sebagai "*to do the things right*".

Butir-butir pertanyaan yang menyangkut tentang efektivitas dan efisiensi sebagai berikut:

1. Air yang dikelola memenuhi standar pemasaran, waktu pengiriman yang dilaksanakan terhadap pelanggan tepat setuju, harga air yang telah ditentukan, air yang dikirim tidak berbau, sangat sejuk/dingin.
2. Sudah mencapai BEP (*Break Event Point*), waktu kerja, target / sasaran kerja yang ditetapkan, jam kerja semakin efektif, kualitas pekerjaan, karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat pada waktunya dan dapat mencapai target/sasaran yang telah ditentukan perusahaan
3. Karyawan selalu berusaha untuk menentukan cara-cara yang efisien, agar pelaksanaan pekerjaan lebih mudah karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan pembiayaan yang ditetapkan perusahaan, dalam menyelesaikan beban tugas yang di berikan oleh atasan, anda berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan yang anda miliki sehingga anda untuk terus meningkatkan kualitas hasil kerja yang memuaskan fasilitas alat kerja, serta kecanggihan teknologi mesin yang memadai yang disediakan perusahaan berpengaruh pada hasil kerja karyawan penguasaan alat kerja dan kecanggihan teknologi mesin dengan baik oleh karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, karyawan mampu memperbaiki dan memperkecil kesalahan pekerjaan, sehingga hasil kerjanya dirasa lebih efisien dan pemanfaatan Bahan Baku yang tersedia dalam kegiatan produksi di perusahaan. Oleh karyawan dengan baik dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan dan hasil kerja karyawan.

Dari hasil kuesioner 20 butir pertanyaan untuk 40 responden sebagai berikut:

1. Mayoritas 60% responden menjawab sangat setuju, sisanya 30% responden menjawab setuju dan lainnya sisanya 10% (ragu-ragu dan tidak setuju). Jadi, dapat di simpulkan bahwa responden penelitian sangat setuju dengan pernyataan butir-butir pertanyaan di nyatakan sangat baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada CV. Salim Tirta, di dukung juga dengan perhitungan statistik seperti koefisien korelasi sederhana, koefisien regresi sederhana dan uji t hitung yang akan di uraikan selanjutnya.

2. Mengetahui hubungan dan pengaruh faktor motivasi terhadap produktivitas kerja CV.Salim Tirta di Bogor, maka di ambil menggunakan data primer yang bersumber dari angket yang berbentuk Skala Likert yang disebarakan kepada responden penelitian. Penelitian skala Likert dalam penelitian ini di maksudkan untuk mengetahui sikap dan pendapat responden mengenai pelaksanaan faktor mengenai pelaksanaan faktor motivasi dengan produktivitas kerja CV.Salim Tirta di Ciawi Bogor. Dengan sampel itu sendiri digunakan untuk mencari koefisien korelasi sederhana dan koefisien regresi linier sederhana. untuk mengetahui hubungan antara faktor motivasi, maka  $r = 0,9$  (kuat), Analisis Regresi Linier Sederhana  $Y = 98,7 + 0,01 \cdot X$ . Hasil hubungan ke variabel seperti tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1.** Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja di CV. Salim Tirta

HUBUNGAN	VARIABEL	PARAMETER
R R.Sq t hitung ttabel Konstan Koefisien.B	Motivasi	0,90

## Hasil Penelitian

Pengujian signifikansi  $r$ , di tunjukkan oleh koefisien korelasi sederhana ( $r = 0,9$ ) adalah sangat kuat, dan bentuk pengaruhnya ditunjukkan oleh koefisien regresi linier sederhana ( $Y = 99,6$ ), salah satu penggunaan koefisiensi sederhana ini adalah untuk menguji hipotesis apakah hubungan antara variabel Y dan X valid. Dengan menghitung nilai uji t, dapat di tarik kesimpulan berdasarkan aturan pengambilan keputusan untuk pengujian satu arah ke kanan pada taraf nyata sebesar 0,05 atau 5 %, yakni sebagai berikut, terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ , yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dari hubungan yang nyata antara variabel X (faktor motivasi) dengan variable Y (produktivitas). Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , jika  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , yang menyatakan ada pengaruh dari hubungan yang nyata antara variable X (faktor motivasi) dengan variable Y (produktivitas kerja),  $t = 12,400$ .  $t_{tabel}$  pada taraf kesalahan 5 % atau  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) adalah  $n - 2$  atau  $40 - 2$  dapat diperoleh  $t_{tabel} = 1,680$ . Jadi, dari hasil diatas dapat diperoleh  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,4 > 1,677$ ). Dengan demikian dapat di simpulkan terdapat hubungan positif antara faktor motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV.Salim Tirta. Berdasarkan hasil analisis data tersebut, bahwa produktivitas kerja sebagai suatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya akan menentukan hasil kerja atau produktivitas kerja perusahaan. Produktivitas kerja karyawan tersebut sebagai ekspresi dari penyelesaian pekerjaan di sesuaikan dengan standar, di dukung oleh efektivitas dan efisiensi. Agar faktor motivasi semakin memberikan pengaruh optimal terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Salim Tirta, Perlunya komitmen perusahaan untuk memberikan gaji kepada karyawan secara tepat, mempertahankan maupun memperbaiki kebijakan motivasi yang telah ada di perusahaan motivasi, memperbaiki pola motivasi yang didasarkan dari hasil evaluasi secara obyektif, meningkatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun kemampuan perusahaan, mensejahterakan dan memperlakukan karyawan secara baik.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. CV. Salim Tirta telah memiliki kebijakan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.
2. Terdapat hubungan dan pengaruh yang positif kuat antara faktor motivasi dengan CV. Salim Tirta di Bogor yang diperoleh sebesar  $r = 0,9$  yang berarti sangat kuat positif pengaruh faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dinyatakan signifikan, ditunjukkan oleh hasil perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana sebesar  $Y = 99,6$ . Hal ini berarti bahwa faktor motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Salim Tirta. Setelah dilakukan pengujian hipotesis didapat  $t$  hitung 12,4 sedangkan  $t$  tabel 1,677.
3. Hipotesis alternatif yang menyatakan adanya hubungan dan pengaruh antara faktor motivasi dengan produktivitas kerja karyawan CV. Salim Tirta dapat diterima.

### Saran

Sebaiknya perusahaan mempertahankan maupun memperbaiki kebijakan motivasi yang telah ada agar produktivitas kerja karyawannya semakin meningkat. Hubungan faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut adalah positif sangat kuat dan signifikan, sehingga perusahaan mempertahankan maupun memperbaiki/memotivasi karyawan secara lebih optimal dan melaksanakannya secara kontinu, dengan pemberian dorongan secara materi dan non materi

secara kontinu, dengan pemberian dorongan secara materi dan non materi

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2005, Manajemen Penelitian, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Rineka Cipta Jakarta, 2005.
- Atmosoeparto, Kisdarto, Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan, Jakarta, Elex Media Komputindo, 2001.
- Fathoni, H. Abdurrahmat, Manajemen Sumber daya Manusia, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Handoko, T. Hani, Pengantar Manajemen Edisi 2, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta, 2000
- Hariandja, Efendi Tua, Marihot, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga, Jakarta, Grasindo, 2005
- Hasibuan, S. P. Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Gunung Agung, 1997.
- I.G. Warsanto, Manajemen Kekaryawan, Yogyakarta, Konusius Ibnu Sukotjo, 1991.
- Dan Basu swasta, Pengantar Bisnis Modern, Edisi Ketiga, Cetakan keenam, Liberty, Jakarta 1997.
- Irawan, Prasetya, Logika dan Prosedur Penelitian, STIA LAN PRESS, Jakarta 1997.
- J. Simanjuntak, Payaman, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1985.
- Kusriyanto, Bambang, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Cetakan pertama, Refika Aditama Bandung, 1991.
- Mangkunegara, Prabu, A.A. Anwar, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, PT. Refika Aditama Bandung, 2006
- S.P. Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Sarwoko, Statistic Inferensi, ANDI, Yogyakarta 2007.
- Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Cetakan 1, Mandar Maju, Bandung 1996.
- Siagian, P. sondang, Teori motivasi dan Aplikasinya, cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Sugiono, Metode Penelitian Administrasi, AlfaBeta, Bandung 2001.
- Supranto. J, Teori dan aplikasi, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta 2001.
- Usmara. A, Motivasi Kerja, Cetakan Pertama, Amara Books, Yogyakarta, 2006.

[www.Google.com](http://www.Google.com)