

# **Pengaruh Kemampuan Fisik, Motivasi Kerja Dan Peluang Inovasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pande Besi Bareng Hadipolo Kudus**

*Joko Utomo, Agung Subono<sup>1</sup>*

*Diterima : 12 Maret 2013*

*disetujui : 22 April 2013*

*diterbitkan : 20 Mei 2013*

## **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor kemampuan fisik, motivasi kerja dan peluang inovasi yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo, untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo Kudus.

Responden studi ini adalah tenaga kerja pande besi bareng Hadipolo sejumlah 100. Adapun metode pengambilan sampel adalah " *Purposive sampling* " Teknis analisis dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan fisik, motivasi kerja dan peluang inovasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo Kudus. Berdasarkan hasil analisis berganda bahwa faktor kemampuan fisik, motivasi kerja dan peluang inovasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo Kudus.

**Kata Kunci** : kemampuan fisik, motivasi kerja, peluang inovasi, produktivitas tenaga kerja

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the factors of physical abilities, job-motivation and innovation opportunity that effect on labor productivity blacksmith in Bareng Hadipolo industries, to determine the most dominant factor affecting labor productivity blacksmith in Bareng Hadipolo Kudus industries Respondents of this study is the labor blacksmith in Bareng Hadipolo number 100. As The sampling method is "purposive sampling" Technical analysis using multiple linear regression. The results showed that partial physical ability, job-motivation and innovation opportunities have a significant impact on the labor productivity blacksmith in Bareng Hadipolo industries. Based on the analysis of multiple factors that physical ability, job-motivation and innovation opportunities affect the labor productivity blacksmith in Bareng Hadipolo industries*

**Keywords** : *physical ability, job-motivation, innovation opportunities, labor productivity*

---

<sup>1</sup> *Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UMIK*

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumberdaya manusia (MSDM) tengah menghadapi tantangan baru seiring dengan perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang semakin dinamis. Tantangan tersebut berkaitan dengan dampak globalisasi, tenaga kerja yang semakin beraneka ragam, perubahan peraturan, perubahan struktural organisasi, serta perubahan teknologi<sup>4</sup>, tenaga kerja yang semakin beraneka ragam tersebut perlu reposisi cara-cara mengelola tenaga kerja di dalam suatu perusahaan/ industri.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu industri patut mendapatkan perhatian agar perusahaan dapat berhasil mencapai tujuannya. Sementara itu usaha meningkatkan produktivitas para tenaga kerja merupakan usaha yang tak kalah pentingnya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia yang maju dan bersaing.

Sudah banyak dipahami bahwa SDM merupakan sumber /aset dalam mengatasi persaingan, demikian juga industri kecil pande besi. Tenaga kerja di sektor pande besi merupakan suatu modal dasar dalam pembuatan produk yang dianggap spesifik dan unik, karena tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam memproduksi alat-alat dan perlengkapan yang terbuat dari besi. Hanya orang-orang tertentu yang memiliki kemampuan, kecakapan dan ketrampilan spesifik yang dapat memproduksi alat- alat dan perlengkapan yang terbuat dari besi tersebut.

Untuk mengembangkannya banyak berbagai cara telah ditempuh dan diberdayakan agar perannya semakin produktif dan kapabel. Pemanfaatan sumber daya yang ada di lingkungan industri merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan, sehingga dalam peningkatan produktivitasnya selalu diarahkan dan didayagunakan secara terfokus dan terprioritas.

Produktivitas pande besi Bareng Desa Hadipolo dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: ketrampilan kerja, disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, pengalaman kerja, upah/gaji, jaminan sosial, *safety* dan *security*, kebutuhan sosial, lingkungan/iklim kerja, teknologi, manajemen, dan peraturan pemerintah. Pemanfaatan SDM yang ada dalam organisasi/perusahaan merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan, sehingga dalam peningkatan produktivitasnya selalu diarahkan dan didayagunakan secara optimal. Produktivitas tenaga kerja, persoalannya tidak lepas kemampuan/ ketrampilan kerja (*Ability*), motivasi kerja dan kesempatan kerja atau peluang inovasi (*Innovation opportunity*).

Keberhasilan industri pande besi Bareng Hadipolo dapat tercapai apabila aset sumber daya manusia mendapat perhatian yang serius. Hasil produksi pande besi Bareng Hadipolo meliputi : Pisau, gunting, arit/sabit, parang, palu, pahat, linggis, pacul. Hasil produksi pande besi Bareng Hadipolo perlu ditingkatkan kualitasnya sehingga mampu bersaing di pasar global.. Peran/fungsi tenaga kerja pande besi Bareng Hadipolo antara lain: kemampuan/ketrampilan, motivasi, keselamatan kerja, desain kemasan, pengalaman kerja. Peran/fungsi tenaga kerja tersebut belum optimal, sehingga tenaga kerja perlu diberdayakan sehingga mereka memiliki kemampuan memproduksi secara optimal.

Bila melihat betapa besar pesar tenaga kerja pande besi Bareng Hadipolo, maka tidak mustahil bila orientasi aktivitas adalah mengetahui dan bahkan mendorong, memelihara serta meningkatkan semua aspek yang berkaitan dengan keberhasilan tenaga kerja tersebut. Masalahnya adalah tidak semua tenaga kerja pande besi Bareng memiliki kemampuan fisik, motivasi dan peluang inovasi yang sama, bahkan kemampuan fisik, motivasi kerja dan kesempatan inovasi rendah, sehingga produktivitas sangat rendah. Oleh karena itu

dalam penelitian ini, pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Apakah kemampuan fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja pande besi Bareng Hadipolo. (2) Apakah motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja pande besi Bareng Hadipolo. (3) Apakah *innovation opportunity* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja pande besi Bareng Hadipolo.

Apakah kemampuan fisik, motivasi kerja dan *innovation opportunity* merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja pande besi Bareng Hadipolo

Istilah produktivitas mempunyai arti yang berbeda-beda untuk setiap orang yang berbeda, dan penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan pemakainya. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran ( barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan<sup>24</sup>. Produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial Pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi<sup>2</sup>.

Produktivitas adalah sikap mental dan cara pandang manusia untuk membuat hari esok lebih baik dari sekarang dan membuat hari ini lebih baik dari kemarin. Dalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian kedua tentang produktivitas adalah ratio antara keluaran dan masukan yang terpakai<sup>8</sup>, aktivitas, sikap atau cara pandang tidak produktif itu dikategorikan dalam empat hal, yaitu<sup>8</sup>: (1) Menganggap bahwa tanpa bekerja (kerja keras) kita dapat memperoleh sesuatu yang

berharga, (2) ketakutan mengambil keputusan karena ada unsur resiko, (3) merasa puas karenanya dianggap sudah *good enough* meskipun belum mencapai *excellent*, (4) memperpanjang tindakan konsumtif sampai esok dan bukan berhenti sekarang., sehingga disimpulkan orang/kelompok atau organisasi perusahaan akan dapat mencapai keinginannya atau tujuannya apabila terlebih dahulu ada upaya dan pengorbanan. Dalam hal ini yaitu adanya rasio masukan dan keluaran.

Pengertian produktivitas dalam tiga kelompok rumusan, pertama, yaitu rumusan tradisional dimana produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (input). Kedua, produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu berusaha dan punya pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik. Ketiga produktivitas merupakan interaksi yang terjadi secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta R%D dan manajemen tenaga kerja<sup>23</sup>. Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi<sup>10</sup>.

Produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran (output) dengan masukan (input yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut). Produktivitas adalah rasio dari beberapa output dengan beberapa input<sup>3</sup>. Produktivitas bukanlah merupakan ukuran dari produksi atau output yang dihasilkan, melainkan ukuran tentang tingkat penggunaan sumber-sumber untuk mencapai suatu misi atau prestasi.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh (1) pendidikan/latihan, (2) perbaikan cara kerja, (3) upah /gaji sesuai bobot dan prestasi kerja, (4) perbaikan lingkungan dan kondisi kerja, (5) motivasi<sup>3</sup>. Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah<sup>23</sup>: (1) kuantitas, (2) tingkat keahlian, (3) latar

belakang budaya dan pendidikan, (4) kemampuan dan sikap, (5) minat, (6) struktur pekerjaan yang dikaitkan dengan keahlian, umur, jenis kelamin dan angkatan kerja.

Peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh<sup>13</sup>: (1) pendidikan dan latihan ketrampilan, (2) gizi atau nutrisi dan kesehatan, (3) bakat dan bawaan, (4) motivasi dan kemampuan, (5) kesempatan kerja, (6) kesempatan manajemen, (7) kebijaksanaan pemerintah.

Kemampuan fisik adalah kemampuan fisik seseorang baik yang tampak maupun belum tampak karena belum dikembangkan. Ability adalah sebagai berikut<sup>21</sup>: Ability adalah kemampuan yang berkaitan dengan kebiasaan. *Ability* berasal dari pengetahuan ketrampilan dan bakat. Kemampuan (*ability*) sebagai kemampuan individu untuk melakukan bermacam-macam tugas pekerjaannya, sehingga individu akan mempergunakan seluruh kemampuannya atau seperangkat keahlian dan fisiknya<sup>19</sup>.

Kemampuan yang dimiliki manusia dapat dikelompokkan dalam tiga kemampuan yaitu<sup>19</sup>: (1) Kemampuan intelektual (*intellectual Abilities*): kecerdasan dan pemahaman angka, kemampuan percakapan, kecepatan mempersepsi, logika (2) kemampuan fisik (*physical abilities*): stamina yang fit, ketahanan tubuh, (3) kemampuan kerja (*the abilities-job fit*): jenis pekerjaan. Ability/kemampuan manusia selain berasal dari pengetahuan, ketrampilan dan bakat untuk bekerja sebaik-baiknya yang didukung dengan disiplin yang tinggi, memperhatikan kesehatan dan keselamatan serta pengalaman kerja<sup>17</sup>. Dengan demikian kualitas pekerja benar-benar merupakan kemampuan manusia seutuhnya, mental maupun fisik. Selanjutnya akan diuraikan pengertian masing-masing subvariabel dan *ability*:

Motivation merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Motivasi sebagai

daya pendorong yang mengakibatkan seseorang 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<sup>20</sup>.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Pada hakekatnya motivasi sangat diperlukan dalam lingkungan perusahaan yaitu ketenangan kerja, iklim kerja yang sehat, sikap keterbukaan, sehingga menciptakan dorongan aktivitas yang lebih produktif<sup>12</sup>.

Perilaku seseorang itu hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan tersebut istilah lain adalah motivasi, sehingga dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu keinginan untuk mencapai tujuan<sup>26</sup>.

Motivasi merupakan kekuatan kecenderungan seseorang individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan sebagaimana kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan<sup>18</sup>.

Dikaitkan dengan kepribadian bahwa sifat kesadaran atau rasa tanggung jawab yang mendalam dapat mewakili pengertian motivasi. Kesadaran dan rasa tanggung jawab yang mendalam tersebut dapat diartikan sebagai bekerja keras, dapat dipercaya, terorganisir, ambisius, energik dan bertahan<sup>9</sup>. Motivasi adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi melibatkan keuletan dan ketekunan dengan pengertian usaha yang lebih

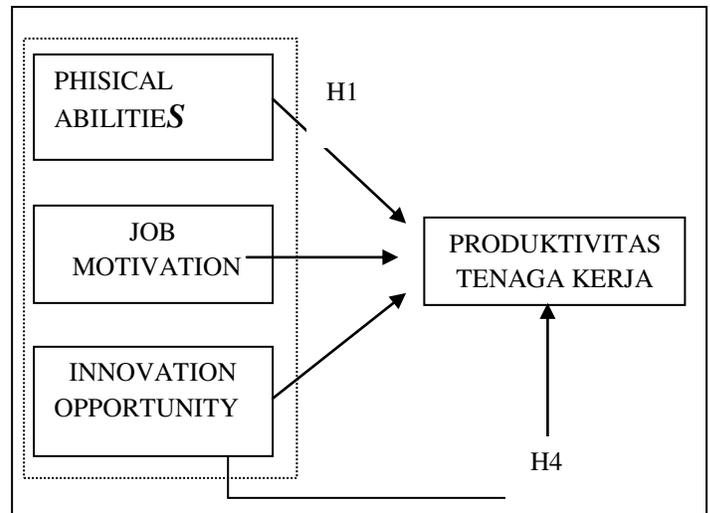
keras untuk mencapai sesuatu<sup>14</sup>. Motivasi merupakan suatu sistem yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja<sup>6</sup>.

Ekspresi nilai-nilai dan pertumbuhan pribadi merupakan faktor terkuat yang mempengaruhi motivasi Faktor "cinta olahraga" tidak berpengaruh besar pada motivasi relawan di acara handball<sup>16</sup>. Ada hubungan pelatihan dan motivasi praktek dengan peningkatan kerja sama tim dan efisiensi tugas dalam perusahaan<sup>25</sup>.

*Opportunity* maksudnya adalah kesempatan seseorang untuk dapat mengembangkan diri dalam pekerjaannya, mempunyai kesempatan untuk berprestasi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Suatu karir adalah semua pekerjaan/jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan/kepankangan yang dapat dicapai selama kerjanya dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, *opportunity* berhubungan dengan pendidikan, skala gaji, penempatan yang sesuai dari seorang tenaga kerja.

Sedangkan subvariabel dari *opportunity* adalah: *Innovation Opportunities*, Pengembangan untuk mencapai produk baru yang sesuai dengan kesempatan yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja.

### Kerangka Berfikir Manajerial



Kemampuan fisik (*Physical Abilities*) yang dimiliki oleh tenaga kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas.

Tenaga kerja pande besi sudah saatnya memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitasnya, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang/tenaga kerja dan juga organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. *Innovation Opportunity* merupakan kesempatan mengembangkan produk baru juga merupakan faktor yang akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius.

### METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga<sup>22</sup>. Populasi dalam ini adalah tenaga kerja pada industri pande besi Bareng Hadipolo Kudus sebanyak 1520

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar

dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh<sup>5</sup>. Keunggulan ekonomis pengambilan sampel adalah biayanya lebih murah dan memberikan hasil yang lebih cepat. Responden penelitian ini terdiri dari tenaga kerja pande besi Bareng Hadipolo sebesar 100. Metode sampling menggunakan *purposive sampling*, yaitu dengan persyaratan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman minimal 2 tahun dan usia 15 s/d 55 tahun.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui: Survey dilakukan guna memperoleh data primer melalui kuesioner. Data primer ini meliputi data-data tentang variabel *physical abilites*, *job -motivation* dan *innovation opportunity* tentang produktivitas. Studi pustaka: dilakukan guna memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan tinjauan pustaka dan data-data tentang perusahaan.

Teknk wawancara digunakan untuk memperoleh data mengenai internal industri yang meliputi data yang diinginkan oleh peneliti secara

langsung dengan responden yang akan digunakan sebagai data primer. Disamping itu dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui karakteristik yang mempengaruhi kemampuan fisik, motivasi kerja dan peluang inovasi yang telah dikemukakan sebelumnya. Sedangkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala antara 1 hingga 4, karena angka tersebut dianggap paling familier bagi orang Indonesia. Setiap responden diminta untuk memberikan pendapat dan pandangannya terhadap pertanyaan yang diajukan. Jawaban untuk tiap pertanyaan terdiri dari empat kategori dari jawaban sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Untuk mendapatkan data yang akurat atau relatif dapat dipertanggungjawabkan maka dilakukan uji coba terlebih dahulu terhadap kuesioner yang akan digunakan untuk memperoleh kesahihan dan keandalan kuesioner tersebut. Analisis data dengan menggunakan *multiple regresion analysis*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar sah, maka dapat dilihat pada uji validitas berikut ini :

**Tabel 1. Uji Validitas**

| No. Item | Nilai Validitas ( r hitung )<br><i>Corrected Item Total Correlation</i> |                |                |       | r tabel | Keterangan |
|----------|---|----------------|----------------|-------|---------|------------|
|          | X <sub>1</sub>  | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | Y     |         |            |
| 1.       | 0,303   | 0,114          | 0,497          | 0,144 | 0,016   | Valid      |
| 2.       | 0,201   | 0,042          | 0,370          | 0,226 | 0,016   | Valid      |
| 3.       | 0,247   | 0,247          | 0,499          | 0,171 | 0,016   | Valid      |
| 4.       |   | 0,150          | 0,522          | 0,057 | 0,016   | Valid      |
| 5.       |   | 0,132          |                | 0,034 | 0,016   | Valid      |
| 6.       |   | 0,176          |                |       | 0,016   | Valid      |

Sumber : Data primer yang diolah,2013

Menurut Malhotra (1996) suatu instrumen dikatakan andal bila nilai alpha > 0,06. Pada uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Perhitungan regresi linier dilakukan dengan dengan bantuan program komputer SPSS versi 17. dengan hasil sebagai berikut:

produktivitas tenaga kerja = 1,897 + 0,304 peluang inovasi  
kemampuan fisik + 0,485 motivasi kerja + 0,158

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

| Variabel       | Nama Variabel                 | Nilai Reliabilitas | Nilai r – tabel | Keterangan |
|----------------|-------------------------------|--------------------|-----------------|------------|
| X <sub>1</sub> | <i>Physical abilities</i>     | 0,676              | 0,60            | Reliabel   |
| X <sub>2</sub> | <i>Job Motivation</i>         | 0,696              | 0,60            | Reliabel   |
| X <sub>3</sub> | <i>Innovation Opportunity</i> | 0,794              | 0,60            | Reliabel   |
| Y              | Produktivitas Kerja           | 0,669              | 0,60            | Reliabel   |

Sumber : Data primer yang diolah,2013

Hasil persamaan diatas dapat diinterprestasikan sebagai berikut: Jika *Physical Abilities* bertambah 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja industri Pande Besi Bareng Hadipolo akan naik sebesar 0,304 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Jika motivasi kerja bertambah 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo akan naik sebesar 0,485 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Jika *Innovation*

*Opportunity* naik 1 satuan maka industri pande besi Bareng Hadipolo akan naik sebesar 0,158 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Pengujian ini bermanfaat untuk menentukan apakah suatu model regresi dapat menjadi model yang efektif. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Secara Parsial**

| Model                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | t tabel | Sig. | Hasil      |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|------|------------|
|                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |         |      |            |
| 1 (Constant)             | 1.897                       | 1.577      | .232                      | 1.203 |         | .232 |            |
| X1 ( Physical abilities) | .304                        | .129       | .021                      | 2.353 | 1,980   | .021 | Signifikan |
| X2 ( Job-motivation)     | .485                        | .074       | .000                      | 6.576 | 1,980   | .000 | Signifikan |
| X3( Innovation Oppor     | .158                        | .074       | .035                      | 2.140 | 1,980   | .035 | Signifikan |

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari hasil perhitungan uji pada tabel 3 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel physical abilities berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pande besi bareng, job- motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pande besi bareng, peluang inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pande besi bareng

Kemampuan fisik mempunyai uji t yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan fisik terhadap produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo. Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dari hasil perhitungan koefisien bertanda positif. Artinya dengan adanya kemampuan fisik yang tinggi maka produktivitas tenaga kerja akan naik. Hal ini sesuai dengan teori yang diharapkan dimana kemampuan fisik mempunyai hubungan yang positif dengan produktivitas tenaga kerja. Hubungan positif maksudnya semakin tinggi kemampuan fisik maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi. Penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan, maka penting bagi pengambilan keputusan tentang kemampuan fisik bagi tenaga kerja. kemampuan yang dimiliki, tenaga kerja dapat melakukan bermacam-macam kegiatan/tugas dalam pekerjaannya dengan baik (Robbin, 1991). Kemampuan tersebut berupa stamina yang fit, kekuatan tubuh/ketahanan, ketangguhan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang tengah dihadapi. Dengan kemampuan tenaga kerja tersebut akan lebih meningkatkan produktivitas.

Motivasi kerja mempunyai nilai uji t signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian berhasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo. Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dari hasil perhitungan koefisien regresi bertanda positif. Artinya bahwa motivasi kerja mengalami peningkatan maka produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan. Tenaga kerja pande besi sudah saatnya memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitasnya, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang/tenaga kerja dan juga organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya, sehingga perlu mendapatkan perhatian

yang serius, kemudian berusaha meningkatkan motivasi tersebut dengan selalu memenuhi apa yang menjadi faktor-faktor penentu motivasi, misalnya mengenai tingkat upah yang diberikan, jaminan sosial, *safety & security*, kebutuhan sosial, penghargaan dan menciptakan lingkungan/iklim kerja. Penerapan faktor-faktor penentu motivasi tersebut mendasarkan diri pada asumsi bahwa tenaga kerja akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan lebih berprestasi sehingga dampaknya akan meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diharapkan dan mendukung hasil penelitian dari Kirstin Hallmann, Gesine Harms, (2012), Annelies Raesa dan Tammy Schellens, (2012) Yuxin, 2011, Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja,

Peluang inovasi mempunyai nilai uji t yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil menunjukkan pengaruh yang signifikan variabel peluang inovasi terhadap produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo. Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dari hasil perhitungan koefisien regresi bertanda positif. Artinya bahwa kenaikan peluang inovasi akan mengakibatkan produktivitas tenaga kerja akan menaik. Peluang inovasi berupa sesuatu yang tidak terduga, perubahan struktur pasar, perubahan persepsi/makna dan pengetahuan baru merupakan kesempatan untuk mengembangkan produk baru juga merupakan faktor yang akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena tenaga kerja merasa diperhatikan dengan profesional yang dimiliki, sehingga tenaga kerja akan termotivasi untuk berkerja lebih giat dan lebih bersemangat untuk menciptakan produk baru.

## SIMPULAN

Kemampuan fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo. Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) bertanda positif, hal ini sesuai dengan teori yang diharapkan. Semakin tinggi kemampuan fisik maka akan semakin tinggi produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo. Kemampuan fisik dapat digunakan sebagai kebijakan pengambilan keputusan pada industri pande besi Bareng Hadipolo karena dengan kenaikan kemampuan

tenaga kerja tersebut akan lebih meningkatkan produktivitas.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo. Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) bertanda positif, artinya bahwa motivasi kerja mengalami kenaikan maka produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo mengalami kenaikan.

Peluang inovasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo. Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) bertanda positif, artinya bahwa kenaikan peluang inovasi akan mengakibatkan kenaikan produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo.

Berdasarkan hasil analisis berganda bahwa faktor kemampuan fisik, motivasi kerja, peluang inovasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo. Nilai koefisien regresi berganda bertanda positif, artinya bahwa secara berganda meningkatnya faktor-faktor kemampuan fisik, motivasi kerja, peluang inovasi secara berganda akan mengakibatkan dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri pande besi Bareng Hadipolo

## DAFTAR PUSTAKA

1. Annelies Raesa dan Tammy Schellens, (2012), The Impact of Web-based Inquiry in Secondary Science Education on Students' Motivation for Science Learning, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 69, 1332 – 1339
2. Ardana, I Komang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
3. Bain, Dafid, 1992, *The Productivity Prescription*, Mc Graw-Hill Book Company
4. Byars, L. L. dan Rue, L. W., 1997. *Human Resource Management*, 5th Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc., Chicago
5. Cooper, D.R. dan Pamela S.S. (2001), *Business Research Methods*. New York:Mc.Graw-Hill Companies, Inc.
6. Gail Kinman, Russell Kinman, 2001, The role of Motivation to learn in Management education.
7. *Journal of workplace learning*, Vol 13, issue 4.
8. Gaspersz, Vincent, 1998, *Manajemen Produktivitas Total : Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta
9. Goldberg and Cornell (1998) The influence of intrinsic motivation and self concept on academic achievement in second- and third grade students, *Journal for the education of the Gifted*, 21 (2), 179-205
10. Handoko, T. Hani. (1984), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. UGM, Yogyakarta
11. Harari Oren, 1995, The missing link in performance, *Journal of Management Review*, vol 84 Issue 3, Pg 21 – 24
12. Harter, S. (1981). A new self-report scale of intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom: motivational and informational components. *Journal of Developmental Psychology*, 17, 300-312.
13. John Suprihanto (2002), *Hubungan Industrial sebuah Pengantar*, BPFE Yogyakarta
14. Jon chao Hong, Sung De Yang, 1995, Impact of employee benefits on work motivation and productivity, *International Journal of Career Management*, vol 7, issue 6
15. Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012), Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance, *Procedia, International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science 2012*
16. Kirstin Hallmann, Gesine Harms, (2012) ,Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary engagement: A comparison of volunteer's motivation at sport events in equestrian and handball", *International Journal of Event and Festival Management*, Vol 3 Iss: 3, pp.272 – 291
17. Maizam Alias, and Black, Thomas R., and Gray, David E., (2002) *Effect of instructions On spatial visualisation ability in civil engineering students*. *International Education Journal*, 3 (1). pp. 1-12.
18. Richard M. Steers (2004), The Future Of Work Motivation, *Academy of Management Review* Vol. 29, No. 3, 379–387.
19. Robbins, Stephen, 1991, *Teori Organisasi, Struktur, desain dan aplikasi, terjemahan*, Aksara, Jakarta

20. Siagian, P. Sondang. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
21. Sinan Olkun, (2003) Making Connections: Improving Spatial Abilities with Engineering Drawing Activities, *International Journal of Mathematics Teaching and Learning*, Abant Izzet Baysal University
22. Singarimbun Masri & Effendi Sofian (1989), *Metode Penelitian Survei*, Pustaka LP3ES, Jakarta
23. Sinungan Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
24. Sutrisno, Edy. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
25. Tabassi A.A., Ramli M. and Bakar A.H.A, 2012, Human Resource Management International Digest, *International Journal of Project Management*, Vol. 20 No. 2,
26. Thoha, Miftah. 1983, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali Pers, Jakarta
27. Yuxin, 2011, The Research of Motivation about Vocational and Technical College Students' Evaluation, *Procedia, International Conference on Environmental Science and Engineering*, 12 ( 2012 ) 1312 – 1316.