

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. KAJIAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya.⁹

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.¹⁰

The Liang Gie, mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa

⁹ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hal. 7

¹⁰ Komaruddin, *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Press, 1992), hal. 121

dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.¹¹

Sedangkan menurut Formulasi *National Productivity Board Singapore*, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut:

- 1) Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan:
 - a) Pengetahuan
 - b) Keterampilan
 - c) Kedisiplinan
 - d) Upaya pribadi
 - e) Kerukunan kerja
- 2) Yang berkaitan dalam pekerjaan, dapat dilakukan melalui:
 - a) Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
 - b) Penghematan biaya
 - c) Ketepatan waktu
 - d) Sistem dan teknologi yang lebih baik¹²

¹¹ The Liang Gie, *Administrasi Modern*, (Yogyakarta: Liberty, 1988), hal. 109

¹² Indra Permana, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Pumas Mandiri*, (Bandung: Universitas Widyatama Fakultas Bisnis dan Manajemen, 2008), <http://dspace.widyatama.ac.id/handle/10364/792>, diakses 3 April 2010.

Sedangkan menurut Woekirno produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Pokoknya menambah kegiatan guna menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai.¹³

Menurut Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.¹⁴

Dari definisi-definisi tersebut diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini berarti jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar. Dapat pula dengan masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

¹³ Woekirno Sumardi, *Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: Gramedia, 1979), hal. 3

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 15

b. Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas kerja tersebut adalah:

1) Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.

2) Penggunaan tenaga jasmani/fisik

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

3) Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.

4) Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruangan yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.

5) Penggunaan material/bahan dan uang

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat.¹⁵

International Labour Organization (ILO), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber itu dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja manusia¹⁶

c. Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja

Adapun prinsip-prinsip produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
- 2) Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.

¹⁵ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hal. 152-154

¹⁶ Malayu S.P. Hasibun, *Organisasi & Motivasi, Dasar peningkatan produktivitas Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), Hal. 127

- 3) Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik.
- 4) Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.
- 5) Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input.¹⁷

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sukarna, produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan dan ketangkasan karyawan
- 2) *Managerial skill* atau kemampuan pimpinan perusahaan.
- 3) Lingkungan kerja yang baik.
- 4) Lingkungan masyarakat yang baik.
- 5) Upah kerja.
- 6) Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- 7) Disiplin kerja karyawan.
- 8) Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
- 9) Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- 10) Kebudayaan suatu negara.
- 11) Pendidikan dan pengalaman kerja.
- 12) Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.

¹⁷ Herbert Rudolf Lubis, *Hubungan Pelatihan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator PT. Yuditya Mitra Usaha*, Tesis, (Jakarta: Fisip Universitas Indonesia, 2001) 52-53.
<http://www.digilib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=93703>, diakses 26 Juni 2010

13) Fasilitas kerja.

14) Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.¹⁸

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, Tiffin dan Cormick, menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja itu adalah:

- 1) Variabel individu meliputi: kecakapan, karakteristik, motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman.
- 2) Variabel situasional:
 - a) Variabel Fisik, meliputi metode dan lingkungan kerja.
 - b) Variabel Sosial dan Organisasi, meliputi : ciri kerja, jenis latihan, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan kerja.¹⁹

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono, mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.

¹⁸ Sukarna, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Bandung: Mandar Maju, 1993), hal. 41

¹⁹ Atta Muchtar Ghozali, *Hubungan Antara Mmotivasi Kerja dan Daya Tahan Stres Dengan Produktivitas Kerja*, Skripsi (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006), hal. 12

- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- 3) Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.²⁰

e. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas Kerja

Menurut Slamet Saksono, faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

1) Menurunnya presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

2) Meningkatnya *Labour Turnover* (perpindahan buruh tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah

²⁰ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1997), hal. 113

awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

3) Meningkatnya kerusakan

Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

4) Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan.²¹

f. Faktor-Faktor Yang Menentukan Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

²¹ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1997), hal. 119

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor yang menentukan produktivitas kerja pegawai, antara lain:

- 1) Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik perusahaan.
- 3) Hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan bermutu (*quality control circle*) dan panitia mengenai kerja unggulan.
- 4) Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.²²

²² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*,.....hal. 145

Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja, yakni:

- 1) Pekerjaan yang menarik.
- 2) Upah yang baik.
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
- 4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan.
- 5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik.
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja.
- 10) Disiplin kerja yang keras.²³

Dengan demikian upaya dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri, melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu (eksternal). Dalam hal ini, karyawan yang produktif tersebut mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari orang lain, dan dapat menggunakan waktu

²³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*,.....hal. 56-60

secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya.

g. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah:

1) Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi:

- a) Kecepatan waktu kerja
- b) Penghematan waktu kerja
- c) Kedisiplinan waktu kerja
- d) Tingkat absensi

- 2) Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.²⁴

Menurut Muchdarsyah Sinungan, bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta peningkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memuaskan perhatian pada sasaran/tujuan.²⁵

Dewan Produktivitas Nasional 1983 yang dimuat dalam produktivitas dan manajemen suntingan J. Rivanto, mengemukakan cara pengukuran produktivitas sebagai berikut:

²⁴ Retno Damayanti, *pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan Cv. Bening natural furniture Di Semarang*, (Fakultas Ilmu Sosial Universitas negeri Semarang, 2005), <http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi/archives/HASH016f/b1717b44.dir/doc.pdf>. Diakses 3 April 2010.

²⁵ Malayu S.P. Hasibun, *Organisasi & Motivasi, Dasar peningkatan produktivitas Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 127-128

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

Keterangan:

- 1) Hasil sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu
- 2) Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan.²⁶

Tujuan diadakannya pengukuran produktivitas adalah untuk membandingkan hasil:

- 1) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
- 2) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
- 3) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- 4) Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
- 5) Komponen prestasi sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.²⁷

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang

²⁶ Malayu S.P. Hasibun, *Organisasi & Motivasi, (Dasar peningkatan produktivitas Kerja)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 128

²⁷ Rusli Syarif, *Produktivitas*. (Jakarta: Depdikbud, 1991), hal 7

diharapkan perusahaan. Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif.

Dari beberapa cara pengukuran diatas maka dalam penelitian ini cara penulis gunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu dengan menghitung produksi yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu seperti yang diungkapkan oleh Dewan Produktivitas Nasional 1983 yang dimuat dalam produktivitas dan manajemen suntingan J. Rivanto. Hal ini juga didasarkan pada kondisi perusahaan yang produksinya bersifat kuantitatif sehingga memungkinkan dilaksanakannya dengan cara tersebut.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motif

Istilah sama dengan kata-kata: motive, motip, dorongan, alasan dan *driving force*. W. H. Haynes dan J. L. Massie, mengatakan motif: “*as something within the individual which incites him to action*”. Hampir senada dengan kalimat tersebut, The Liang Gie berpendapat

bahwa motif atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.²⁸

Menurut Koontz, motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah tujuan.²⁹

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, menjelaskan bahwa motif adalah sebab-sebab yang mendorong seseorang untuk berbuat.³⁰ Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.³¹

b. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "Dorongan atau Daya Penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususya kepada para bawahan atau pengikut.³² Jadi, motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke

²⁸ M. Manullang, Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), hal. 165

²⁹ [Http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-motivasi-kerja.html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-motivasi-kerja.html), diakses 18 maret 2010

³⁰ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional "Kamus Bahasa Indonesia",.....hal.1042

³¹ [Http://www.anneahira.com/motivasi/pengertian-motivasi.htm](http://www.anneahira.com/motivasi/pengertian-motivasi.htm) diakses 18 maret 2010

³² Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal 92

arah suatu tujuan.³³ Pada dasarnya tingkah laku itu diarahkan pada suatu tujuan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginannya.

Motivation adalah kecenderungan organisma untuk melakukan sesuatu; sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan.³⁴

Mitchel, berpendapat bahwa Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu.³⁵ Motivasi dapat didefinisikan: kondidi mental yang dapat mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.³⁶

Bernard Berelson dan Gary A Steiner, Mendefinisikan motivasi sebagai “*All those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*”. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau

³³ [Http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi), diakses 17 Februari 2010

³⁴ Dali gulo, *Kamus Psychologi*, (Bandung: Tonis, 1982), hal. 168

³⁵ J. Winardi, *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 1

³⁶ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hal. 135

menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.³⁷

Menurut French dan Raven, sebagaimana dikutip Stoner, Freeman, dan gilbert, Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. *Motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways.*³⁸

Berdasarkan beberapa pendapat dari tokoh tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

c. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam upaya memotivasi karyawan pada suatu perusahaan, seorang manajer atau pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi, sehingga jika membahas tentang motivasi tentu tidak akan lepas dari pembicaraan tentang motif, karena keduanya saling berkaitan.

Definisi mengenai motivasi kerja banyak dibebankan oleh beberapa ahli yaitu antara lain Putra, yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan untuk bekerja yang besar kecilnya upaya yang

³⁷ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hal. 243

³⁸ Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: kencana, 2005), hal. 235

dikerahkan oleh seorang karyawan untuk mencapai sasaran pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan tertentu.³⁹

Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.⁴⁰

Pengertian yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl, adalah pemberian atau penimbunan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.⁴¹

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah seperangkat dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang paling tidak sebagian turut menghasilkan tindakan produktif tertentu.⁴² Motivasi juga berarti dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan dia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.⁴³ jadi motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan dia melakukan tindakan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong individu untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara semangat kerja dan dorongan kerja untuk mendapatkan nilai ekonomi tertentu dalam

³⁹ Putra R, *Produktivitas dan Mutu Kehidupan Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1988), hal. 108

⁴⁰ M. Manullang & Marihot Manullang, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), edisi ketiga, cet. Pertama, hal. I66

⁴¹ [Http://One.Indoskripsi.Com/Node/2054](http://One.Indoskripsi.Com/Node/2054), diakses 17 Februari 2010

⁴² Devung Simon, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. (Jakarta: Depdikbud, 1989), hal. 102

⁴³ Wursanto Ig, *Manajemen Kepegawaian I*,.....hal. 132

bentuk gaji, honorarium, premi, bonus, rumah dinas, berbagai bentuk jaminan sosial, prestise dan martabat diri.

d. Teori Motivasi

Berbagai pandangan tentang motivasi telah dipaparkan agar membantu kita memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Teori motivasi ini untuk menentukan apa yang memotivasi orang-orang dalam pekerjaan mereka. Untuk memahami apa yang memotivasi orang bekerja.

Menurut Hasibun Teori motivasi dikelompokkan atas:⁴⁴

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat kerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya.⁴⁵

Teori Kepuasan (*Content Theory*) ini dikenal antara lain:

a) Teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal).

Teori ini dikemukakan oleh F.W Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi

⁴⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 103

⁴⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 103

kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat kerja mereka akan meningkat.⁴⁶

b) *Maslow's Need Hierarchy Theory atau A Theory Of Human Motivation.*

Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow. Teori ini merupakan kelanjutan dari "*Human Science Theory*" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan nonmateriil.

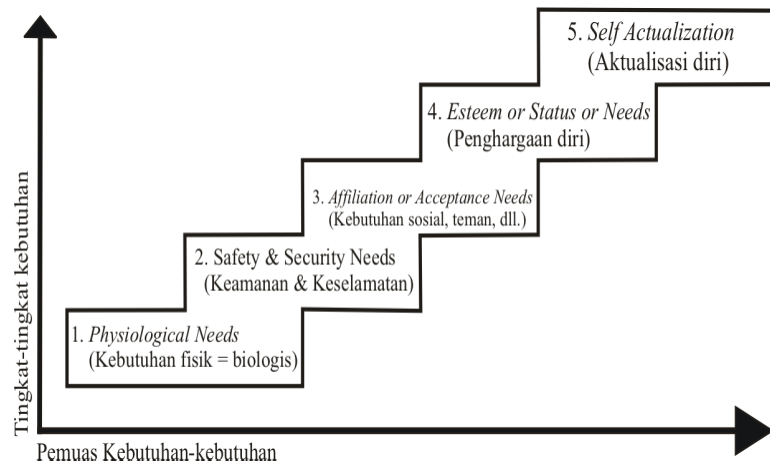
(1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.

(2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

⁴⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 104

- (3) Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut:⁴⁷

Gambar 2.1
Maslow's Need Hierarchy Theory



- c) *Hezberg's Two Factor Theory* (teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktro higienis).

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

- (1) *Maintenance Factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah.

⁴⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 104-108

(2) *Motivation Factors* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

Konsep hygiene juga disebut teori dua faktor, yaitu:

- (1) Isi (Content = Satisfiers) pekerjaan
 - (a) Prestasi (*Achievement*)
 - (b) Pengakuan (*Recognition*)
 - (c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
 - (d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
 - (e) Pengembangan potensi individu (*Advancement*)
- (2) Faktor higienis (demotivasi = dissatisfiers)
 - (a) Gaji atau upah (*Wages or salaries*)
 - (b) Kondisi kerja (*Working condition*)
 - (c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*)
 - (d) Hubungan antara pribadi (*interpersonal relation*)
 - (e) Kualitas supervise (*Quality supervisor*).⁴⁸

⁴⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 108-110

- d) *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* (teori motivasi prestasi).

Teori ini dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)
- (2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)
- (3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)⁴⁹

- e) *Alderfer's Existence, Relatednes and Growth (ERG) Theory*.

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*)
- (2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)
- (3) Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*)⁵⁰

- f) Teori Motivasi *Human Relations*

Teori ini mengemukakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi

⁴⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 111-113

⁵⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 113

baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya.⁵¹

g) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini dikemukakan oleh Claude S. George. Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- (1) Upah yang layak
- (2) Kesempatan untuk maju
- (3) Pengakuan sebagai individu
- (4) Keamanan kerja
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok
- (7) Pengakuan yang wajar
- (8) Pengakuan atas prestasi⁵²

2) Theory Proses (*Process Theory*)

Teori motivasi proses ini, dikenal atas:

a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*).

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang

⁵¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 115

⁵² Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 115

untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Teori harapan ini didasarkan atas:

(1) Harapan (*Expectancy*)

Adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.

(2) Nilai (*Valence*)

Adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan.

(3) Pertautan (*Instrumentality*)

Adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.⁵³

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan atas suka atau tidak suka (*like or dislike*).⁵⁴

⁵³ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 116-117

⁵⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 120-121

c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu:

- (1) Pengukuhan Positif (*Positive Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika penguhan positif diterapkan secara bersyarat.
- (2) Pengukuhan Negatif (*Negative Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika penguhan negatif dihilangkan secara bersyarat.⁵⁵

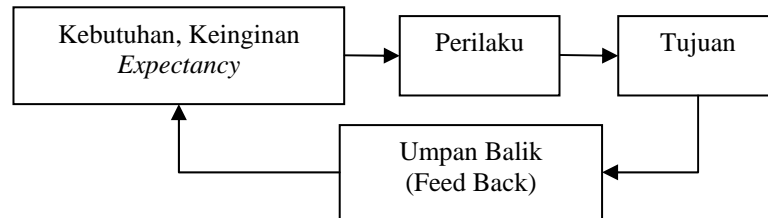
Berdasarkan uraian dan teori-teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa banyak kebutuhan-kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karena individu sebagai seorang karyawan memiliki berbagai macam kebutuhan, kebutuhan tersebut muncul setelah kebutuhan yang lain terpenuhi dengan begitu dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

e. Proses Motivasi

Motivasi merupakan sebuah predisposisi untuk bertindak dengan cara yang khusus dan terarah pada tujuan tertentu sekalipun rumusan tentang rumusan motivasi dibatasi hingga purposif atau yang diarahkan pada tujuan.

⁵⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 121

Gambar 2.2
Proses Motivasi Dasar



Manusia sebagai makhluk sosial berusaha untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan expektansi. Kebutuhan, keinginan dan expektansi tersebut menimbulkan ketegangan-ketegangan pada para manajer, yang di anggap mereka kurang menyenangkan. Dengan anggapan bahwa perilaku khusus tertentu dapat mengurangi perasaan yang dimiliki, maka hal tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan berperilaku. Perilaku tersebut diarahkan kepada tujuan untuk mengurangi kondisi ketegangan tersebut. Dimulainya perilaku tersebut menyebabkan timbulnya petunjuk-petunjuk yang memberikan umpan balik (informasi) kepada orang yang bersangkutan tentang dampak perilaku.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Soeharsono Sagir, mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi sebagai berikut:⁵⁶

1) Prestasi atau *Achievement*

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu “kebutuhan” atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan atau *Recognition*

Penghargaan pengakuan atau Recognition atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat.

3) Tantangan atau *Challenge*

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan motivator kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

4) Tanggung Jawab atau *Responsibility*

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau “rumoso handarbeni” akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5) Pengembangan atau *Development*

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

⁵⁶ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*,.....hal. 245

6) Keterlibatan atau *Involvement*

Rasa ikut terlibat atau involved dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula “kotak saran” dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan motivator yang cukup kuat untuk tenaga kerja.

7) Kesempatan atau *Oportunity*

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai pada tingkat Top management akan merupakan motivator yang cukup kuat bagi tenaga kerja.

Wexley & Yukl, menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai peran yang penting untuk mendorong para karyawan guna memberikan prestasi yang besar kepada perusahaan dan mereka menggolongkan motivasi kerja menjadi tiga, yang terdiri dari :

- (1) *Financial incentive*, yang meliputi upah atau gaji yang pantas serta jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.
- (2) *Non financial*, yang meliputi keadaan, pekerjaan yang memuaskan pada tempat kerja, sikap pimpinan terhadap karyawan.
- (3) *Social incentive*, yang meliputi sikap dan tingkah laku anggota organisasi lainnya terhadap karyawan yang bersangkutan.⁵⁷

⁵⁷ Atta Muchtar Ghazali, “*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Daya Tahan Stres Dengan Produktivitas Kerja*”, Skripsi, (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006), hal. 21

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain prestasi, Keterlibatan dalam perusahaan, pengembangan, tanggung jawab, tantangan, penghargaan, kesempatan untuk maju dan motivasi kerja mempunyai peran yang penting untuk mendorong para karyawan guna memberikan prestasi yang besar kepada perusahaan.

g. Pengukuran Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berprestasi tercermin secara paling langsung dalam upayanya sejauh mana ia bekerja keras. Pengeluaran upaya ini mungkin menghasilkan prestasi yang baik atau mungkin juga sebaliknya, karena paling tidak ada dua faktor yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi prestasi. Pertama, tenaga kerja harus mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin terdapat prestasi yang baik. Faktor kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi prestasi. Diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari individu dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama. “persepsi bagaimana harus dikerjakan”, ini jelas dapat sangat berbeda mengenai kecermatannya, dan dimana terdapat persepsi yang salah, prestasi akan rendah walaupun upaya dan motivasi mungkin tarafnya tinggi.

Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja tenaga kerja adalah dengan menggunakan teori pengharapan. Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja mengerti, mengapa para tenaga kerja terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi diberbagai bagian dalam perusahaan, dan berapa jauh berbagai cara pengupahan dapat efektif demi memotivasi prestasi.⁵⁸

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pengukuran motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang meliputi: Harapan (*Expectancy*), Nilai (*Valence*), Pertautan (*Instrumentality*). Dan prinsip dari teori harapan ini adalah:

$$1) P = f(M \times A)$$

Performance (P = Prestasi) adalah fungsi (f) perkalian antara motivasi (M), yaitu kekuatan dan kemampuan (A).

$$2) M = f(V1 \times E)$$

Motivasi adalah fungsi (f) perkalian antara valensi (V1) dari setiap peroleh tingkat pertama (V1) dan Expectancy (E = harapan) bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh suatu perolehan tingkat pertama. Jika harapan itu rendah maka motivasinya kecil.

⁵⁸ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*,.....hal. 255

$$3) V1 = f (V2 \times I)$$

Valensi yang berhubungan dengan berbagai macam perolehan tingkat pertama (V1), merupakan fungsi (f) perkalian antara jumlah valensi yang melekat pada semua perolehan tingkat kedua (V2) dan instrumentality (I) atau pertautan antara pencapaian tingkat kedua.⁵⁹

3. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan dapat difungsikan semaksimal mungkin maka akan diperoleh suatu produktivitas kerja yang tinggi, maka perlulah kiranya dalam sebuah perusahaan diperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh didalamnya baik itu faktor dari dalam diri individu maupun dari luar individu, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan.

Fred Luthas dan Robert Kreitner, mengatakan bahwa perilaku orang merupakan fungsi konsekuensinya dan dapat diubah melalui pengolahan konsekuensi tersebut. Dalam hubungan dengan perilaku orang dalam organisasi, ia mengajukan kerangka konsepsional untuk mempelajarinya.

Dalam model S-O-B-C kerangka konsepsional untuk analisis perilaku orang dalam organisasi yang diajukan oleh Fred Luthas, dapat ditemukan hubungan kausalitas yang dasar *Stimulus – Response* atau

⁵⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,.....hal. 118-119

Stimulus – Organism – Response (S – R atau S – O – R) yang dikenal dalam ilmu psikologi. Pada model tersebut tampak bahwa motivasi hanyalah salah satu elemen yang ada pada organism, individu, sebagai peserta organisasi untuk menghasilkan suatu perilakunya. Sedangkan perilakunya itu akan menyebabkan terjadinya kenaikan produktivitas dan kepuasan kerjanya.⁶⁰

Robert A. Suterneister, mengungkapkan hubungan antara motivasi dan produktivitas sebagai berikut:⁶¹

- a. Produktivitas itu untuk sekitar 90% bergantung kepada prestasi kerja tenaga kerja, dan yang 10% bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah;
- b. Prestasi tenaga kerja itu untuk 80% - 90% bergantung kepada motivasinya untuk bekerja, dan yang 10 – 20% bergantung kepada kemampuannya;
- c. Bahwa motivasi tenaga kerja itu untuk 50% bergantung kepada kondisi sosial, 40% bergantung kepada kebutuhannya, dan 10% bergantung kepada kondisi fisik.

Dalam usaha mencapai target produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya faktor motivasi yang terdapat dalam diri tiap karyawannya didalam bekerja. Karena dengan motivasi kerja berpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja

⁶⁰ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hal. 253

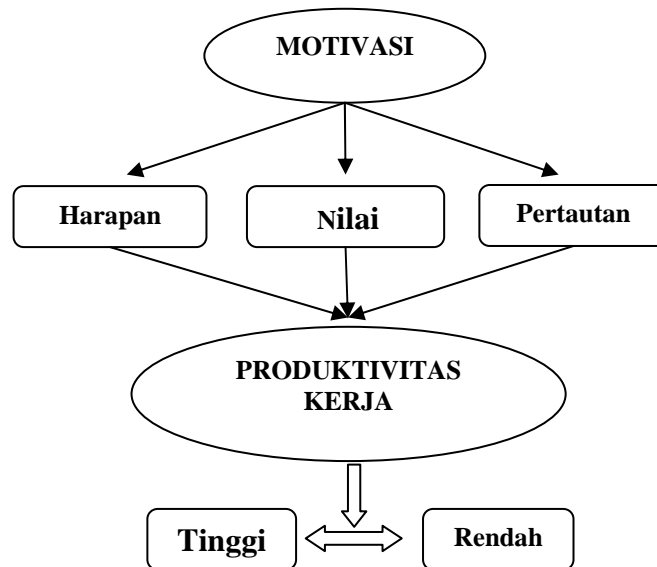
⁶¹ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*,.....hal. 253-254

karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan.

B. KAJIAN TEORITIK

Dari penjelasan teori diatas maka, secara umum disimpulkan dalam kerangka teori pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka teoritik motivasi kerja dengan produktivitas kerja



Dalam kerangka teori diatas mencoba menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini senada dalam teori harapan yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom, yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai

imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka ia akan bekerja keras pula, dan sebaliknya.⁶²

Jadi, kekuatan yang memotivasi karyawan dalam bekerja seperti dalam teori Victor H. Vroom, ini ada tiga, yaitu harapan (*Expectancy*), Nilai (*Valence*), Pertautan (*Instrumentality*). Karena apabila produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar. Dapat pula dengan masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

C. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Banyak terdapat penelitian sebelumnya yang membahas tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja, yaitu:

1. "*Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BANK Danamon Syari'ah Sidoarjo*" oleh Nuriyatul Fatehah (2005). Dengan kesimpulan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh bahwa rxy sebesar 0,565 setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sederhana, nilai "r" menunjukkan bahwa antara variabel X (motivasi) dan variabel Y (produktivitas kerja karyawan) terdapat korelasi yang cukup

⁶² Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*,, hal. 116

atau sedang. Dengan tabel nilai koefisien korelasi “r” produk moment, r_{xy} lebih besar daripada pada taraf signifikan 5% maupun taraf signifikan 1% hipotesa alternatif yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang cukup atau sedang antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.⁶³

2. *“Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BANK Bukopin Syari’ah Cabang Darmo Surabaya”* oleh Muhammad Mushonnif (2008). Dengan kesimpulan bahwa Dari perhitungan rumus Product moment, hasil penelitian diperoleh bahwa r_{xy} sebesar 0,67 setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sederhana nilai “r” menunjukkan bahwa antara variabel X (motivasi) dan variable Y (produktivitas kerja) terdapat koreksi yang cukup atau sedang karena terletak antara 0,40 – 0,70 yang berarti bahwa motivasi mempunyai korelasi atau pengaruh yang cukup atau sedang dengan produktivitas kerja karyawan Bank Bukopin Syariah cabang Darmo Surabaya.⁶⁴
3. *“Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang”* oleh Retno Damayanti (2005). Dengan kesimpulan bahwa Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture Semarang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja

⁶³ Nuriyatul Fatehah, *“Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BANK Danamon Syari’ah Sidoarjo”*, Skripsi (Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2005), hal. 93

⁶⁴ Muhammad Mushonnif, *“Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BANK Bukopin Syari’ah Cabang Darmo Surabaya”* Skripsi (Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2005), hal. 83

karyawan bagian produksi termasuk tinggi, yang ditunjukkan dari minat, sikap positif yang tinggi, meskipun aspek rangsangan masih kurang. Dengan adanya motivasi yang tinggi ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa efisiensi dan produksinya dalam kategori tinggi. Dengan adanya minat dan sikap positif yang lebih tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Simpulan ini ditunjukkan dari analisis regresi atau uji F yang diperoleh $16.3258 > F_{\text{tabel}} (4.0982)$ pada taraf kesalahan 5%. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%.⁶⁵

4. "*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Daya Tahan Stres Dengan Produktivitas Kerja*" oleh Atta Muchtar Ghozali (2006), dengan kesimpulan hasil analisis regresi dua prediktor diperoleh nilai $r = 0,622$; $p < 0,01$. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan daya tahan stres dengan produktivitas kerja artinya bahwa variabel motivasi kerja dan daya tahan stres dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksikan produktivitas kerja.⁶⁶

Dari uraian beberapa penelitian di atas, maka dapat diketahui bahwa telah terdapat penelitian tentang variabel motivasi kerja, prestasi, persepsi, dan

⁶⁵ Retno Damayanti, "*Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*", Skripsi, (Universitas Negeri Semarang, 2005), <http://digilib.unnes.ac.id/gsdlib/collect/skripsi/archives/HASH016f/b1717b44.dir/doc.pdf>. Dia kses 3 April 2010

⁶⁶ Atta Muchtar Ghozali, "*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Daya Tahan Stres Dengan Produktivitas Kerja*", Skripsi, (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006)

produktivitas kerja serta masih banyak lagi beberapa penelitian yang menggunakan variabel seperti yang berkaitan tentang motivasi dan produktivitas kerja. Akan tetapi pembahasan tentang variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan latar belakang pada perusahaan CV. Karya Jaya Gresik masih belum ada. Dengan mencermati hasil penelitian diatas, maka penelitian tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan CV. Karya Jaya Gresik tidak pernah diteliti sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian peneliti ini adalah bukan duplikasi dari penelitian yang sama dengan sebelumnya.

D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁶⁷ Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Nihil (H₀)

Tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan CV. Karya Jaya Gresik.

2. Hipotesis kerja (H_a)

Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan CV. Karya Jaya Gresik.

⁶⁷ Suharsimi Arikunto *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), hal. 67