

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. YAMAHA BINTANG MOTOR DI SITUBONDO

(*Relationship Between Work Motivation With Employee's Work Productivity Of PT.
Yamaha Bintang Motor In Situbondo*)

Muhyi Muammam, Rudy Eko Pramono, Totok Supriyanto

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Batu Raden Barat No. 03 Jember

E-mail: muhyimuammam1@gmail.com

Abstract

This research was aimed to determine the relationship between work motivation and work productivity of employees at PT. Yamaha Bintang Motor in Situbondo. The population in this research was all operational employees at PT. Yamaha Bintang Motor, and the number of the respondents was 27 people. The variables used were Work Motivation and Work Productivity. The tool of analysis used was Rank Spearman analysis. The research results showed that there was a significant relationship between work motivation and productivity of employees at PT. Yamaha Bintang Motor.

Keywords: *Work Motivation, Work Productivity.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di Indonesia secara khusus dan di dunia secara umum telah mengalami kemajuan yang pesat. Perkembangan dunia usaha ini menyebabkan makin tajamnya persaingan, oleh sebab itu perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya sekaligus berkembang sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Seiring berkembangnya ilmu teknologi saat ini, perusahaan agar bisa bertahan memerlukan penanganan intern dengan menyiapkan sumber daya manusia yang handal selain penguasaan teknologi yang modern. Bagaimanapun juga manusia tetap memegang peranan penting dalam menjalankan kendali perusahaan. Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini membutuhkan orang-orang yang kompeten dan profesional. Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai peran penting yang tidak bisa dikesampingkan. Manusia atau tenaga kerja merupakan makhluk hidup yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, dan harapan dalam hidupnya. Penggunaan tenaga kerja sebagai mitra usaha perlu diperhatikan dan diperlukan secara manusiawi dan diberi motivasi agar tercapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan jasa yang telah disumbangkan kepada perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu kunci untuk mencapai suatu keinginan atau kebutuhan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, motivasi pada diri seseorang sangat diperlukan. Dengan kata lain, motivasi ini timbul atau tertanam pada diri seseorang didasarkan pada keinginan, dorongan, kebutuhan, harapan, sasaran, serta tujuan. Dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan adanya tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam berprestasi. Di lingkungan industri sering terjadi keterlambatan dari para karyawan dalam masuk kerja, adanya sebagian yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Masalah lain adalah penciptaan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan para karyawan. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi pekerjanya guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas tidak terlepas dari upaya masing-masing pihak. Salah satu upayanya adalah dengan memelihara prestasi kerja karyawan dengan cara terus mengoptimalkan memotivasi kerja dalam diri mereka. Perusahaan harus mampu untuk memotivasi dan memelihara prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Memelihara dengan kata lain harus ada usaha-

usaha yang dapat dilakukan tersebut seperti pemenuhan fasilitas kerja bagi karyawan, pembayaran gaji tepat waktu, memotivasi dan memelihara kedisiplinan kerja serta usaha lain yang diharapkan mampu membuat karyawan untuk lebih termotivasi, sehingga para karyawan atas kemauannya dan usahanya sendiri dapat berbuat lebih baik, lebih produktif dan lebih berprestasi. Salah satu dealer motor Yamaha yang ada di kota Situbondo adalah PT. Yamaha Bintang Motor. Dealer ini merupakan salah satu perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang pemasaran. Dealer Yamaha Bintang Motor ini tergolong masih muda dan berdiri pada tanggal 15 maret 2008, akan tetapi dealer tersebut mampu mencapai target penjualan yang sudah menjadi target perusahaan itu sendiri. Perusahaan ini mempunyai program 3S yaitu sales, service, spare part. Dalam perharinya perusahaan mampu melayani service motor ±35 motor.

Visi Yamaha Bintang Motor Di Situbondo tercermin dari slogan “Semakin di Depan” yang mendorong Yamaha untuk selalu unggul dalam kompetisi produk, kualitas, layanan, serta layanan pasca penjualan agar citra Yamaha sebagai motor yang nyaman dikendarai dan memberi perasaan bangga dapat terbentuk. Visi tersebut didukung dengan melakukan inovasi tiada henti dan selalu mengutamakan kualitas, berfokus pada kesempurnaan produk, serta aspek pelayanan kepada konsumen. Dengan adanya visi dan misi yang dimiliki oleh Dealer Yamaha tersebut, maka dari itu pemimpin perusahaan harus dapat memberi pengaruh dorongan dan perilaku pegawainya agar dapat menentukan rangsangan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat berjalan lancar. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa pemberian motivasi terhadap karyawan itu sangat penting, karena dengan motivasi ini setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang uraian permasalahan diatas, maka perumusan masalah adalah Adakah Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Yamaha Bintang Motor di Situbondo?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah ingin mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Yamaha Bintang Motor.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2005:10):

“MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Manajemen terhadap sumber daya manusia sangat diperlukan untuk

mencapai kondisi yang lebih baik sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi Kerja

Ernest J. McCormick (dalam Mangkunegara 2000:94) mengemukakan bahwa Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Faktor- faktor motivasi menurut Hertberg (dalam Matutina 1993:18) dan beberapa ahli lainnya yaitu:

Prestasi (*Achievment*)

Seorang pegawai yang berhasil dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, maka pemimpin harus memberi pengakuan yang tulus dan menghargainya dengan berbagai bentuk penghargaan. Namun apabila pegawai kurang mampu dalam jabatannya harus dipertimbangkan untuk diturunkan ke posisi yang lebih rendah atau yang lebih sesuai dengan jabatannya atau dengan pengertian lain agar seorang pegawai dapat berprestasi. Seyogianya seorang pemimpin atau manajer mengetahui latar belakang pegawainya dan pekerjaannya dengan demikian dapat memberikan kesempatan pada pegawainya agar berusaha mencapai prestasi yang lebih baik, maka pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu dengan hati yang tulus.

Pengakuan (*Recognition*)

Bentuk penghargaan atas keberhasilan atau prestasi yang sangat menonjol yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerja, sehingga pegawai tersebut nyata-nyata menjadi teladan bagi rekan-rekannya, dapat diberikan penghargaan berupa :

Pujian langsung ditempat atau di depan teman-temannya, Surat penghargaan atau piagam, Hadiah berupa tabanas, Kenaikan pangkat atau jabatan atau promosi untuk menduduki jabatan tertentu.

Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pimpinan, atau manajer harus membuat usaha-usaha secara tegas dan menyakinkan pegawai, sehingga benar-benar mereka memahami akan pentingnya tugas masing-masing. Disamping itu menghindari rasa bosan yang menimpa pegawai karena pekerjaan yang sifatnya rutinitas atau karena penyimpangan penempatan pada pekerjaan atau jabatan yang dipangkunya.

Tanggung jawab (*Responsibilities*)

Tanggung jawab merupakan faktor motivasi atau kewajiban pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh pimpinan. Agar tanggung jawab seseorang dapat bertumbuh dan berkembang maka perlu pembinaan hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan melalui pemberian tugas-tugas tertentu disertai

penghindaran pengawasan yang berlebihan, dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya sepanjang tugas-tugasnya tersebut memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi adalah memberikan kesempatan dengan sepenuhnya pada pegawai untuk merencanakan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tanggung jawab yang diminta harus sebanding dengan wewenang yang diberikan.

Pengembangan (*advancement*)

Pengembangan merupakan salah satu faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas maupun kemampuan kerja, oleh karena itu pemimpin atau manajer dapat memulainya dengan melatih pegawainya untuk tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab. Bila hal ini terlaksana dengan baik dapat dilanjutkan dengan memberikan pendidikan pelatihan bagi pegawainya. Pendidikan pegawai adalah pendidikan yang dikelola bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, sedangkan latihan pegawai adalah bagian dari pendidikan yang lebih banyak menitik beratkan praktek daripada pengetahuan.

Menurut Hasibuan (2005:149-150) :

“Insentif merupakan suatu alat yang diberikan kepada bawahannya. Yaitu insentif yang berupa material insentif dan non material insentif. Material insentif adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk material insentif adalah yang berbentuk uang dan barang-barang. Non material insentif adalah motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya”.

Bertitik tolak dari pendapat dua ahli diatas dan hasil survey pada perusahaan yang dijadikan objek penelitian maka peneliti mengambil indikator yang mampu mewakili motivasi kerja seorang karyawan. Indikator motivasi kerja tersebut antara lain adalah pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibilities*), pengembangan (*advancement*) dan insentif.

Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Husein Umar 2003:9). Hasibuan (2005:126) mengemukakan produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Menurut Husein Umar (2003:9) Produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektifitas dan efisiensi. Efektifitas dan

efisiensi ini berkaitan dengan produktivitas. Berdasarkan hal tersebut peneliti menggunakan dimensi produktivitas sebagai indikator. Indikator-indikator yang digunakan dalam produktivitas kerja adalah:

Efektifitas (*daya guna*)

Merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dicapai. Menurut Umar Husein (2003:9) mengemukakan bahwa, “Efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu”.

Efisiensi (*hasil guna*)

Merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Menurut Umar Husein (2003:9) mengemukakan bahwa, “efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan efektifitas pencapaian hasil kerja karyawan sesuai target yang telah ditetapkan, yang berkaitan dengan kualitas kerja, jumlah, jam kerja serta waktu. Dan efisiensi merupakan kemauan dalam menghasilkan output semaksimal mungkin dengan input berupa pekerjaan dan waktu seminimal mungkin.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Dari penelitian motivasi yang dilakukan oleh William James dari Universitas Harvard (dalam Manullang 2001:108) menunjukkan bahwa karyawan-karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya dengan bekerja pada tingkat 20 sampai 30 persen dari kesanggupannya. Penelitiannya juga menunjukkan bahwa karyawan-karyawan bekerja pada tingkat yang mendekati 80 sampai 90 persen dari kesanggupannya jika mendapat motivasi yang tinggi. Oleh karena itu motivasi adalah suatu faktor penentu pokok di dalam tingkat prestasi karyawan dan kemampuan perusahaan.

Klingner dan Nalbardian (dalam Gomes 2003:160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai, yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Hasibuan (2005:92) mengatakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan produktivitas kerja seseorang. Dan motivasi yang dimiliki seorang karyawan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian asosiasif/ hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2008:11) penelitian asosiasif/ hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat, bila X maka Y. Contoh apabila motivasi terhadap karyawan terus ditingkatkan, maka produktivitas karyawan ikut meningkat. Jadi yang menyebabkan meningkatnya produktivitas karyawan adalah ditingkatkannya motivasi terhadap karyawan. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi menurut Arikunto (1998:108) adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT. Yamaha Bintang Motor berjumlah 27 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2008:72) *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu 27 responden.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Analisis Rank Spearman

Menurut Siegel (1997:250) *Rank Spearman* adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat di-ranking dalam dua rangkaian berurut. Langkah-langkah dalam penggunaan koefisien korelasi rank spearman menurut Siegel (1997:263) adalah sebagai berikut:

Berilah ranking observasi-observasi pada variabel X mulai 1 hingga N. Juga observasi-observasi pada variabel Y mulai 1 hingga N,

Daftarlah N subyek itu. Beri setiap subyek ranking pada variabel X dan rankingnya pada variabel Y di sekolah nama subyek,

Tentukan harga d untuk disetiap subyek dengan mengurangkan ranking Y pada ranking X. Kuadratkan harga itu untuk menentukan d^2 masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga d^2 untuk ke N kasus guna mendapatkan Σd^2 ,

Jika proporsi angka sama dalam observasi-observasi X atau Y besar, pakailah rumus kedua untuk menghitung r_s . jika tidak pakailah rumus yang pertama,

Kalau subyek-subyek itu merupakan sampel random dari populasi tertentu, kita dapat menguji apakah harga observasi r_s meberikan petunjuk adanya asosiasi variabel X dan variabel Y dalam populasinya, metode untuk melakukan hal itu bergantung pada ukuran N:

Untuk N dari 4 hingga 30, harga-harga kritis r_s untuk tingkat signifikansi 0,05 dan 0,01 (tes satu sisi) disajikan dalam tabel harga-harga kritis r_s koefisien rank spearman,

Untuk $N \geq 10$, signifikansi suatu harga observasi r_s dapat ditetapkan dengan menghitung t yang berkaitan dengan harga dan kemudian menentukan signifikansi harga itu dengan melihat tabel harga-harga kritis t .

Uji t test

Uji t test adalah Untuk mengetahui signifikansi suatu hubungan. harga t signifikan atau tidak menurut Sugiyono (2008:184) harga t tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk kesalahan 5% uji uji dua fihak dan $dk = n-2=8$. Pengujian hipotesis yang dilakukan disini uji dua fihak. Jadi kesimpulannya sebagai berikut:

Jika t hitung $>$ t tabel, maka hasil tersebut signifikan adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Jika t hitung $<$ t tabel tersebut tidak signifikan berarti variabel X dan variabel Y tidak berhubungan secara signifikan.

HASIL PENELITIAN

Analisa Data

Analisis Rank Spearman

Berdasarkan penghitungan *Rank Spearman* dapat diketahui bahwa nilai r_s adalah 0,528. Kemudian nilai hitung dibandingkan dengan nilai tabel untuk $N=27$, $\alpha=5\%$ yaitu 0,377. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai r_s hitung lebih besar dari nilai r_s tabel (r_s hitung $>$ r_s tabel), yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis statistik (H_o) ditolak. Jadi kesimpulannya adalah ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Yamaha Bintang Motor. Berdasarkan pedoman dari interpretasi sugiyono, maka koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,528 berada pada interval 0,400-0,599 yang tergolong mempunyai hubungan sedang.

Uji t test

Setelah melakukan penghitungan, diperoleh t hitung sebesar 3,109. Nilai t hitung kemudian di bandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan $\alpha=5\%$ uji 2 pihak dengan $dk=N-2=25$, maka diperoleh 2,060. Jadi dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($3,109 > 2,060$), sehingga kesimpulannya adalah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dijabarkan bahwa motivasi kerja terdiri dari empat indikator. Keempat indikator tersebut yaitu (i) pengakuan dengan rincian item-item antara lain atasan selalu mempromosikan karyawan yang berprestasi, bila pekerjaan anda melebihi standart yang ditetapkan anda akan mendapatkan bonus, atasan selalu memuji hasil kerja anda bila pekerjaan yang anda lakukan selesai dengan baik, (ii) indikator kedua yaitu tanggung jawab dengan rincian item-item antara lain karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan pada saat bekerja, perusahaan memberikan tanggung jawab penuh pada karyawan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan, karyawan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan dengan baik, (iii) indikator ketiga yaitu pengembangan dengan rincian item-item antara lain dikirim untuk mengikuti pelatihan dan diklat oleh perusahaan, pimpinan selalu memberikan pelatihan kepada bawahan sesuai dengan bidangnya, pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, (iv) indikator yang keempat yaitu insentif dengan rincian item-item yaitu perusahaan memberikan bonus atas prestasi kerja yang telah dicapai, perusahaan tepat waktu dalam memberikan bonus bagi yang berprestasi baik, bonus yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Variabel produktivitas kerja terdiri dari dua indikator. Dua indikator tersebut yaitu (i) efisiensi dengan rincian item-item antara lain apakah anda menggunakan fasilitas yang ada serta waltu secara hemat, apakah teknologi yang disediakan oleh prusahaan membantu menyelesaikan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standart kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, (ii) indikator kedua yaitu efektivitas dengan rincian item-item antara lain menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan, berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan perusahaan, hasil pekerjaan diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja. Selanjutnya variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja dirangking dan dihitung selisih ranking (d) dari kedua variabel tersebut. Selisih ranking kemudian dikuadratkan (d^2) dan diperoleh hasil sebesar 1513,25. Langkah selanjutnya yaitu menghitung T_x dan T_y untuk memutuskan Σx^2 dan Σy^2 hasil perhitungan $T_x=23$ dan $T_y=48$ sehingga diperoleh $\Sigma x^2=1615$ dan $\Sigma y^2=1590$ perhitungan tersebut digunakan untuk memutuskan besarnya r_s .

Hasil perhitungan *Rank Spearman* dapat diketahui sebesar 0,528. Kemudian nilai hitung dibandingkan dengan nilai tabel untuk $N=27$, $\alpha=5\%$ yaitu 0,377. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai r_s hitung lebih besar dari nilai r_s tabel (r_s hitung $>$ r_s tabel), yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis statistik (H_o) ditolak. Jadi kesimpulannya adalah ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Yamaha Bintang Motor. Berdasarkan pedoman dari interpretasi sugiyono, maka koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,528 berada pada interval 0,400-0,599 yang tergolong mempunyai hubungan sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sedang antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Yamaha Bintang Motor atau motivasi kerja memiliki hubungan secara langsung dengan produktivitas kerja sehingga karyawanpun meningkat produktivitas kerjanya. Dari hasil uji signifikansi diperoleh t hitung sebesar 3,109. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan $\alpha=5\%$ ($p=0,05$) uji 2 pihak dengan taraf $df=N-2$ diperoleh nilai sebesar 2,060. Dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($3,109 > 2,060$) sehingga kesimpulannya adalah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Yamaha Bintang Motor, sehingga hipotesis nol (H_o) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Yamaha Bintang Motor maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Yamaha Bintang Motor.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang sifatnya membangun yang dapat penulis berikan utamanya mengenai usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Yamaha Bintang Motor yaitu untuk membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja, Perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang pemberian motivasi kepada karyawan seperti pengakuan, tanggung jawab, pengembangan dan insentif dengan tujuan agar karyawan tetap termotivasi dan terdorong untuk mempertahankan produktivitas kerjanya bahkan mungkin meningkatkan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek Edisi V*. Jakarta: PT. Rineks.
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang. 2001. *Manajemen Presonalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2000. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Fosdakarya.
- Matutina, C. Domi. Dkk. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

