

**HUBUNGAN PEMBERIAN MOTIVASI PIMPINAN
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN
PENCUCIAN SARANG BURUNG WALET
CV. SION SARANG SURABAYA**

SKRIPSI



Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat ujian
Untuk memperoleh gelar Sarjana Srata (SI)
Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Oleh :

LINA IKA SETIYAWATI

NIM. 960910202017

Pembimbing I :

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 131 472 794

Pembimbing II :

Drs. Suhartono, MS
NIP. 131 276 665

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2001**

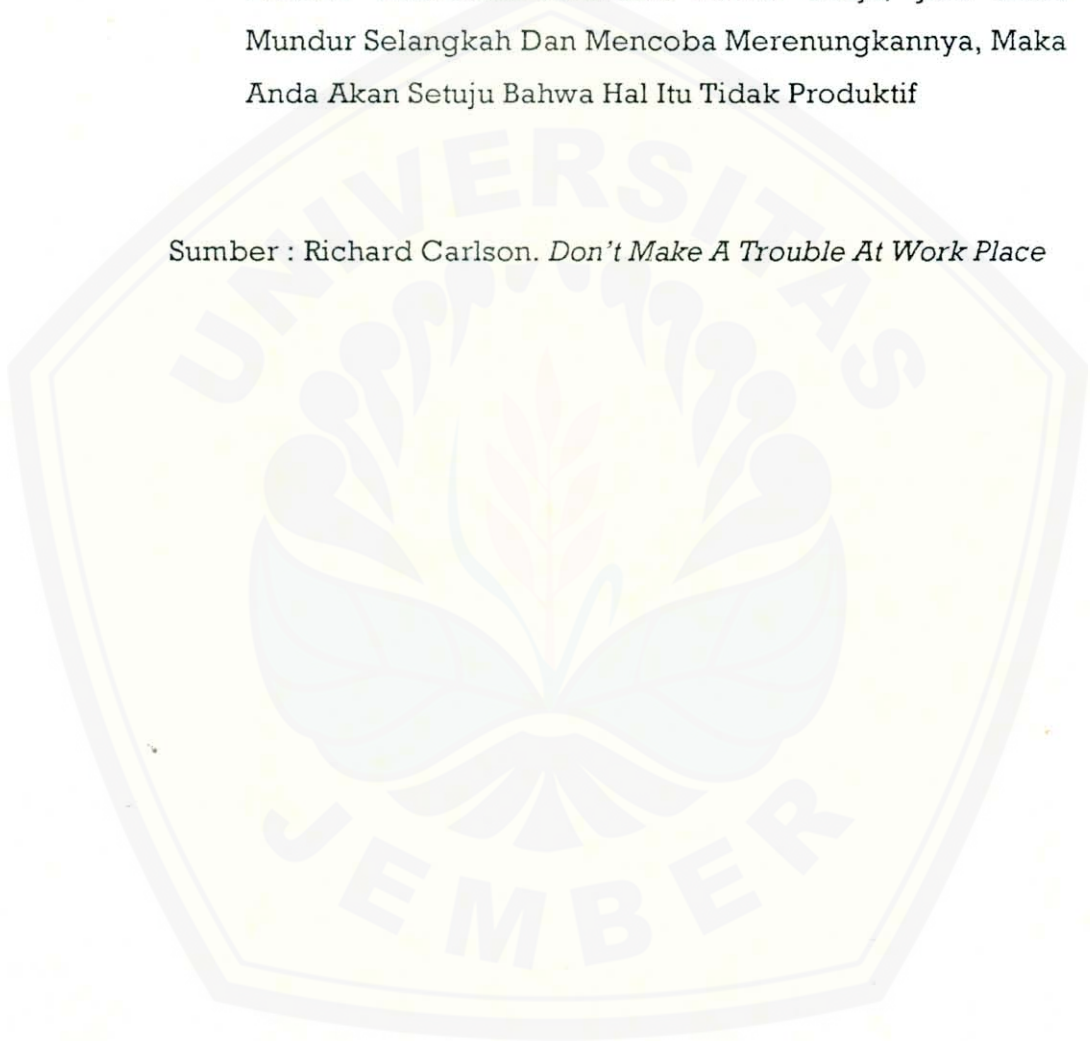


5
650.31
set
h
e.1

MOTTO :

Hindari Membesar-besarkan Beban Kerja, Jika Anda Mundur Selangkah Dan Mencoba Merenungkannya, Maka Anda Akan Setuju Bahwa Hal Itu Tidak Produktif

Sumber : Richard Carlson. *Don't Make A Trouble At Work Place*



PERSEMBAHAN

Dengan segala ketulusan hati
Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Tercinta Dan Tersayang

Ayahanda H Wardoyo dan Ibunda Indriyoni

Yang dengan segala kasih sayangnya telah memberikan dorongan baik yang bersifat moril dan materil, bimbingan serta untaian do'a yang tiada pernah berhenti dan selalu mengisi langkah-langkahku dalam menggapai semua cita-citaku yang takkan pernah mampu aku balas sampai akhir hayatku

Adik-adikku Tersayang

Herman Setiyawan dan "Sikecil" Aisyah Setiyaningsih

Yang membuatku selalu berusaha melakukan yang terbaik

Potret Jiwa

Mas Firman Nopawan, SE

Yang senantiasa menjaga, melindungi dan memberikan kekuatan di keputusasaan juga kesabaran dan kasih sayangnya ikhlas menuntun arahku berjalan

Almamater Yang Kubanggakan
Agama, Bangsa dan Negeriku

Terima Kasih Kepada :

- ❖ Best Friend : Astini Ferdiyawati
Yang telah memberikan semangat dan dorongannya, semoga persahabatan kita tidak berakhir sampai disini.
- ❖ Sahabat koe dalam kru ta'koat
Oshin, Bulix, Tutix, Bang Inoel, Andrini, Luluk, Barlian, Kholik, Budi, Metty, Sari, Adi, Asih, Sandy dan Aziz
Terima kasih atas semua dukungan dan semangat yang telah kalian berikan semoga kekompakan kita tidak hanya sampai disini
(I'll always remember this friendship forever).
- ❖ Teman-teman seperjuangan koe "*The Real Big Family Of ADNI '96*"
Desy, Vivi, Ratna, Rahma, Riche, Wahyu dan Andri
Untuk semua bantuannya, kebersamaannya, kekompakan dan hari-hari yang kita lalui bersama selama ini.
- ❖ Teman-teman KKN koe di POSKO 63 Manggisan Tanggul
Imas, Nining, Leni, Mar, Agus (Kordes), Agus, Iwan, Purwanto
Bersama kalian hidup terasa lebih menyenangkan.
- ❖ Teman-teman terbaikku dan juga keluargaku selama di Jember
Eni, Hana, Reni dan Arif
Untuk cinta, dukungan, kekompakan dan kebersamaannya selama ini
- ❖ Teman-teman Kost koe "Jawa VI/1"
Atas dukungan, kebersamaan dan keceriaannya yang kalian berikan selama ini.

PENGESAHAN

Diterima Dan Dipertahankan Didepan Panitia Penguji Skripsi
Untuk Memperoleh Gelar Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember

pada


Hari : Senin
Tanggal : 20 Agustus 2001
Jam : 08.00 WIB
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua

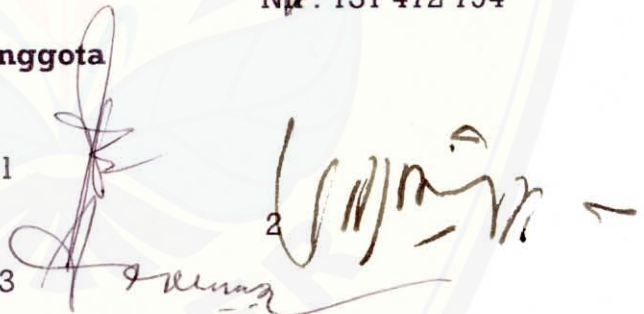

(Drs. Rudy Eko P. M.Si)
NIP.131 782 188

Sekretaris


(Drs. Sutrisno, M.Si)
NIP. 131 472 794

Anggota

- | | | |
|---|-------------------------|---|
| 1 | Drs. Suhartono, MS | 1 |
| 2 | Drs. Totok Supriyanto | |
| 3 | Drs. Suroto Marmowiyono | 3 |



Mengetahui
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember

DEKAN


Drs. H. Moch. Toerki
NIP. 130 542 832

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, "Hubungan Pemberian Motivasi Pimpinan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya".

Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran maupun kritik yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati serta penghargaan yang tulus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Kabul Santoso, MS, selaku Rektor Universitas Jember.
2. Bapak Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Mud'har Syarifudin M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Totok Supriyanto, selaku Ketua program studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.
5. Bapak Drs. Sutrisno, M.Si sebagai Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Suhartono, MS sebagai Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan perhatiannya untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat pada penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Drs. H. Hartono Djulianto, selaku Dosen Wali yang telah banyak membantu dan memberikan masukan bagi penulis.
7. Seluruh Dosen Civitas Akademika Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membimbing penulis selama kuliah.
8. Bapak Paulus Junaedy, selaku Pimpinan CV. Sion Sarang Surabaya yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan membantu permasalahan yang dihadapi penulis selama penyusunan skripsi.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini. Oleh karena itu segala kritik, saran yang membangun akan sangat penulis harapkan. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, Agustus 2001

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Kegunaan Penelitian	4
1.4 Konsepsi Dasar	5
1.4.1 Motivasi Pimpinan.....	5
1.4.2 Fungsi Motivasi.....	10
1.4.3 Pemberian Motivasi Pimpinan	10
1.4.4 Pengertian Produktivitas Kerja	17
1.4.5 Hubungan Pemberian Motivasi Pimpinan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	20
1.4.6 Model Analisis	21

1.5	Hipotesis	21
1.6	Operasionalisasi Konsep.....	22
1.6.1	Variabel Bebas (X)	23
1.6.2	Variabel Terikat (Y)	24
1.7	Metode Penelitian.....	25
1.7.1	Tahap Persiapan	26
1.7.2	Tahap Penentuan Populasi Dan Sampel	27
1.7.3	Tahap Pengumpulan Data	29
1.7.4	Tahap Pengolahan Data.....	30
1.7.5	Tahap Analisis Data.....	31
1.7.6	Penarikan Kesimpulan	35
II	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1	Sejarah Perusahaan	36
2.2	Lokasi Perusahaan.....	36
2.3	Tujuan Perusahaan	37
2.4	Struktur Organisasi	38
2.5	Personalia	44
2.5.1	Ketenagakerjaan.....	44
2.5.2	Sistem Upah.....	45
2.5.3	Jam Kerja Dan Hari Kerja.....	45
2.5.4	Jaminan Sosial Dan Fasilitas.....	46
2.6	Kegiatan Dan Hasil Produksi	47
2.6.1	Proses Produksi	47
2.6.2	Hasil Produksi.....	49
2.7	Kegiatan Pemasaran	49
2.8	Pemberian Motivasi Pimpinan	49

III. ANALISIS DATA

3.1	Diskripsi Umum Responden	53
1.1.1	Berdasarkan Umur	53
1.1.2	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
1.1.3	Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
1.1.4	Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	58
3.2	Analisis Frekwensi.....	58
1.1.5	Variabel Bebas	60
1.1.6	Variabel Terikat.....	68
3.3	Analisis Korelasi	74
3.4	Pembahasan	75

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1	Kesimpulan.....	78
4.2	Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

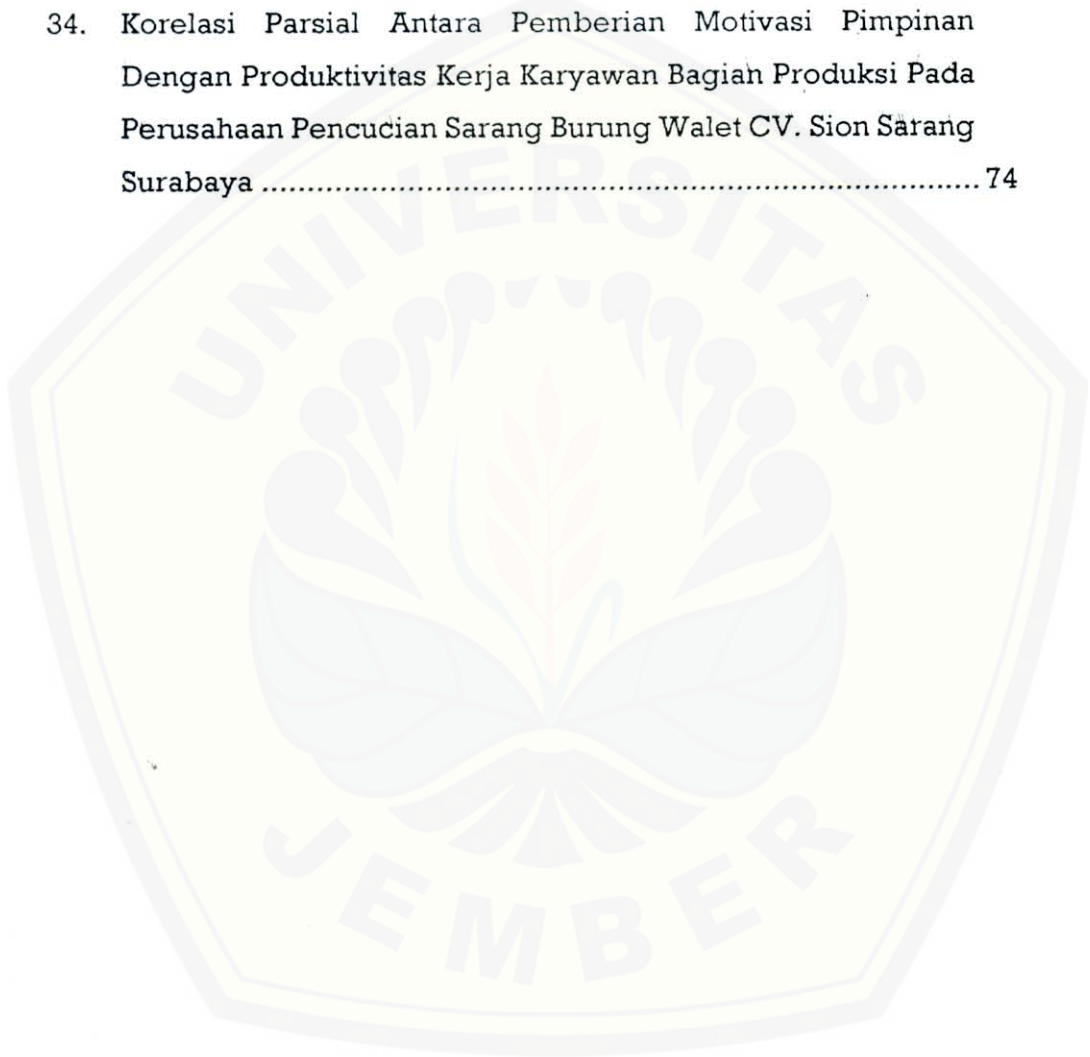
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman :
1. Jumlah Karyawan Bagian Produksi.....	29
2. Jumlah Sampel Untuk Setiap Sub Bagian Produksi.....	29
3. Jumlah Karyawan Tidak Langsung	44
4. Jumlah Karyawan Langsung.....	45
5. Kelompok Umur Responden.....	53
6. Kategori Untuk Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan Ber- dasarkan Umur Responden	54
7. Kategori Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Ber- dasarkan Umur Responden	54
8. Jenis Kelamin Responden.....	55
9. Kategori Untuk Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan Ber- dasarkan Jenis Kelamin.....	55
10. Kategori Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Ber- dasarkan Jenis Kelamin	56
11. Tingkat Pendidikan Responden.....	57
12. Kategori Untuk Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan Ber- dasarkan Tingkat Pendidikan	57
13. Kategori Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Ber- dasarkan Tingkat Pendidikan	58
14. Lama Masa Kerja.....	58
15. Kategori Untuk Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan Ber- dasarkan Lama Masa Kerja.....	59
16. Kategori Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Ber- dasarkan Lama Masa Kerja.....	60
17. Tanggapan Responden Untuk Item Pujian Yang Dinyatakan Dengan Kata-kata.....	61

18.	Tanggapan Responden Untuk Item Pemberian Upah Tambahannya.....	61
19.	Kategori Untuk Indikator Penghargaan.....	62
20.	Tanggapan Responden Untuk Item Pimpinan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Meningkatkan Ketrampilan.....	63
21.	Tanggapan Responen Untuk Item Pimpinan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Memperdalam Ilmu Atau Pendidikan.....	64
22.	Kategori Untuk Indikator Pengembangan.....	65
23.	Tanggapan Responden Untuk Item Pimpinan Mengajak Karyawan Dalam Diskusi Untuk Menetapkan Suatu Kebijakan Perusahaan.....	66
24.	Tanggapan Responden Untuk Item Pimpinan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Mengeluarkan Pendapat, Saran, Dan Tanggapan.....	66
25.	Kategori Untuk Indikator Keterlibatan.....	67
26.	Kategori Untuk Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan.....	68
27.	Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi.....	69
28.	Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi.....	70
29.	Tanggapan Responden Untuk Item Peralatan Produksi Mendukung Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi.....	70
30.	Tanggapan Responden Untuk Item Peralatan Produksi Mendukung Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi.....	71

31. Tanggapan Responden Untuk Item Upah Yang Diterima Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi..... 72
32. Tanggapan Responden Untuk Item Upah Yang Diterima Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi..... 72
33. Kategori Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan..... 73
34. Korelasi Parsial Antara Pemberian Motivasi Pimpinan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya 74



DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman :
1. Model Analisis Hubungan Pemberian Motivasi Pimpinan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	21
2. Struktur Organisasi CV. Sion Sarang	39
3. Proses Produksi.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Penghargaan (X1)
2. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Pengembangan (X2)
3. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Keterlibatan (X3)
4. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan (X)
5. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
6. Hubungan Pemberian Motivasi Pimpinan Dalam Penghargaan (X1) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
7. Hubungan Pemberian Motivasi Pimpinan Dalam Pengembangan (X2) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
8. Hubungan Pemberian Motivasi Pimpinan Dalam Keterlibatan (X3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangannya, pembangunan di Indonesia dilaksanakan disegala bidang, akan tetapi prioritasnya diletakkan pada pembangunan bidang ekonomi. Ini bisa dilihat pada perkembangan disektor industri yang tumbuh dengan pesatnya, yang ditandai dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang tumbuh dengan mantap baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri ataupun jasa.

Menghadapi situasi yang demikian agar perusahaan bisa eksis maka CV. Sion Sarang berupaya untuk dapat meningkatkan profesionalisme manajemennya. Sebagai suatu organisasi bisnis, CV. Sion Sarang memandang bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam hal ini karyawan sangatlah penting. Karyawan sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan mempunyai karakteristik yang berbeda dengan sumber daya lain yang ada di perusahaan. Mereka tidak boleh dikendalikan seperti benda mati karena karyawan adalah manusia yang penuh potensi, memiliki akal, pikiran, perasaan dan kemauan untuk itu dalam memperlakukannya haruslah sebagai manusia yang utuh. Adanya potensi yang demikian mengharuskan perusahaan memanfaatkan karyawan seoptimal mungkin agar dalam pencapaian tujuan organisasi tidak mengalami kesulitan.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut tentunya harus ada perencanaan yang baik dari pihak perusahaan. Dalam hal ini pimpinan haruslah memperhatikan produktivitas kerja karyawannya. Bagi seorang pimpinan memahami hakikat manusia mutlak diperlukan. Salah satu tugas dan fungsinya yang rumit adalah mengkoordinasikan manusia-manusia yang dipimpinnnya kearah tujuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Pemberian motivasi kepada karyawan ditujukan agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara yang mengakibatkan standar hasil pekerjaan yang telah ditetapkan dapat terlampaui. Pemberian motivasi tersebut dalam bidang pekerjaan, ketentuan mengenai promosi, penghargaan-penghargaan, pengambilan keputusan-keputusan, merencanakan serta menetapkan kebijakan-kebijakan berkomunikasi dengan pihak bawahan, memberikan ketrampilan yang diperlukan dalam kegiatan produksi dan juga mengontrol aktivitas-aktivitas dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan semua ini diharapkan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya bisa berhasil baik.

Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas perusahaan untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Pencapaian produktivitas yang relatif tinggi merupakan harapan semua perusahaan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi produktivitas yang dicapai maka semakin besar pula harapan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya semakin rendah produktivitas maka harapan untuk mencapai tujuan semakin kecil pula.

Kusriyanto (1999:2) mengemukakan pendapatnya bahwa, "Secara spesifik produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam-orang)". Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu dan biaya. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang efisien dalam mengeluarkan biaya, namun tetap mampu menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas.

CV. Sion sarang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pencucian sarang burung walet kualitas ekspor, sebagai produk yang berkualitas ekspor, maka demi terjaminnya kualitas

produknya para pekerja dituntut untuk lebih berhati-hati dalam pelaksanaan pencucian sarang burung tersebut. Kualitas ekspor sarang burung ini ditentukan oleh pihak importir sehingga dapat diterima. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk mengerjakan secara baik agar hasil tercapai sesuai dengan kualitas, maka CV. Sion Sarang harus lebih memperhatikan apa yang diharapkan oleh karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ilmiah terdapat obyek tertentu dan agar dapat tercapai suatu karya ilmiah yang memenuhi standart kelayakan penulisan, maka setidaknya-tidaknya harus mempunyai suatu perumusan masalah yang jelas, sebelum menyajikan hipotesis untuk melakukan pengujian. Hal ini bertujuan untuk memudahkan penulis dalam menentukan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam penelitian.

Dengan adanya perumusan masalah yang jelas, maka akan dapat memudahkan dalam proses pengambilan keputusan terhadap data-data yang dikumpulkan dari lapangan dan memudahkan dalam memberikan suatu perumusan terhadap hipotesis yang diajukan. Sehingga data yang diperoleh dan dikumpulkan selalu mempunyai relevansi dengan perumusan masalah.

Masalah adalah suatu landasan yang dialami pada kegiatan yaitu berupa kesulitan-kesulitan, hambatan-hambatan atau kekurangan yang perlu dicari pemecahannya. Surahmad (1987:33) telah memberikan batasan masalah sebagai berikut," Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus diartikan sebagai suatu rintangan yang mesti dilalui dengan jalan mengatasi apabila kita berjalan terus".

Jadi masalah merupakan suatu hal-hal yang harus dilakukan pemecahannya atau jalan keluarnya, sehingga tidak menjadi persoalan. Dengan demikian masalah yang telah dapat dicari jalan keluarnya atau

pemecahannya tidak akan mempengaruhi atau mengganggu perusahaan bahkan diharapkan dapat membantu jalannya aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas, serta dengan memperhatikan situasi yang dihadapi oleh perusahaan, maka masalah yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut :

Adakah hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan pencucian sarang burung walet CV. Sion Sarang Surabaya ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Ingin mengetahui adakah hubungan pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.
- b. Ingin mengetahui seberapa besar tingkat hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan pertimbangan dalam kebijaksanaan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan meningkatkan cakrawala berpikir dan wawasan yang jelas tentang hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan dalam kegiatan perusahaan.
- c. Sebagai landasan atau bahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan bahasan penelitian ini.

1.4 Konsepsi Dasar Teori

Dalam usaha untuk mendapatkan gambaran atau pandangan terhadap suatu gejala secara sistematis merinci hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, maka kita memerlukan suatu teori yang merupakan rangkaian dari konsep yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya.

J. Suprananto (1986:70) menjelaskan pengertian konsep dasar sebagai berikut:

Konsepsi dasar adalah suatu pandangan yang teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atas sesuatu pemecahan dari persoalan yang akan diselidiki. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa.

Konsepsi dasar tersebut harus berpijak pada landasan teori yang jelas serta bersumber dari dalil-dalil atau teori yang jelas serta bersumber

Selanjutnya konsepsi dasar dalam penelitian ini akan menjelaskan tentang 2 variabel yaitu :

1. Variabel bebas (x) adalah pemberian motivasi pimpinan.
2. Variabel terikat (y) adalah produktivitas kerja karyawan.

1.4.1 Motivasi

Kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan kemampuan managerial yang perlu dikuasai oleh setiap pimpinan perusahaan, karena seorang pimpinan mempunyai tanggung jawab untuk menggerakkan bawahannya agar melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Akan tetapi pimpinan tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila tidak memahami apa yang menjadi kebutuhannya. Dengan memahami peranan pentingnya motivasi pimpinan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Winardi (1990:137) menyatakan bahwa : "Motivasi merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu". Hal inilah yang merangsang dan mendorong kita untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Uchjana (1989:69) memberikan definisi motivasi sebagai berikut :

Motif adalah daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada orang lain atau diri sendiri untuk mengambil tindakan yang dikehendaki.

Selanjutnya Uchjana (1989:70) memberikan motivasi menjadi dua bentuk dilihat dari segi arah atau asal motivasi berlangsung yaitu :

- a. Motivasi Ekstern, yang dimaksud adalah bahwa kegiatan memberi motif atau daya gerak yang didapat dari orang lain.
- b. Motivasi Intern adalah memberi motif kepada diri sendiri, artinya karyawan mampu memberikan dorongan dan rangsangan kepada diri sendiri.

Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bisa mendapatkan motivasi dari orang lain dalam hal ini pimpinan perusahaan, ataupun motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri.

Menurut Gibson,dkk (1997:343) teori-teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- a. Teori Kepuasan (*Content Theoris*) yang memberikan jawaban mengenai apa saja yang menyebabkan timbulnya motivasi.
- b. Teori Proses (*Process Theoris*) yang mempersoalkan bagaimana kiranya perilaku dinilai, diarahkan, dipertahankan dan secara rinci dapat dihentikan.

a. Teori-teori Kepuasan tentang Motivasi

Ada dua buah teori kepuasan tentang motivasi :

1. Teori hierarki dari Abraham Maslow
2. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Keterangan :

1. Teori Hierarki

Abraham Maslow beranggapan bahwa semua motivasi terjadi sebagai reaksi atas persepsi seseorang individu atas lima macam kebutuhan dasar yang meliputi :

- Kebutuhan Psikologi
- Kebutuhan akan rasa aman
- Kebutuhan-kebutuhan sosial
- Kebutuhan penghargaan
- Kebutuhan aktualisasi diri sendiri

2. Teori Dua Faktor

Herzberg telah menemukan dua macam kelompok kebutuhan yang bersifat khas. Kelompok yang pertama dinamakan faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) atau *dissatisfiers*, yang meliputi:

- Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan
- Pengawasan teknik
- Hubungan antar pribadi dengan penyelia
- Hubungan antara pribadi dengan bawahan
- Gaji
- Keamanan kerja
- Kehidupan pribadi
- Kondisi kerja
- Status
- Kepastian

Sedangkan kelompok yang kedua adalah faktor-faktor yang dinyatakan sebagai motivator (*motivators*) atau pemberian kepuasan (*satisfier*), yang meliputi :

- Pencapaian
- Pengakuan
- Kemajuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Kemungkinan pertumbuhan pribadi
- Tanggung jawab
- Peluang-peluang untuk pertumbuhan secara pribadi

b. Teori-teori motivasi yang menekankan proses

Teori-teori motivasi yang menekankan proses berupaya untuk menerangkan bagaimana perilaku yang bertujuan pada dimulai, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan. Ada empat teori pokok motivasi yang menekankan proses yakni :

- 1) Teori pengharapan dari Victor Vroom
- 2) Model motivasi yang terpadu dari Lyman Porter dan Edwar Lawler
- 3) Teori keadilan dari J. Stacy Adams
- 4) Teori penguatan oleh B.F Skinner

Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

a. Teori Pengharapan

Menurut teori ini, pihak bawahan akan menjadi sangat produktif apabila mereka beranggapan bahwa terdapat kemungkinan besar bahwa ketiga macam hubungan berikut akan berlaku, yang meliputi:

Sedangkan kelompok yang kedua adalah faktor-faktor yang dinyatakan sebagai motivator (*motivators*) atau pemberian kepuasan (*satisfier*), yang meliputi :

- Pencapaian
- Pengakuan
- Kemajuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Kemungkinan pertumbuhan pribadi
- Tanggung jawab
- Peluang-peluang untuk pertumbuhan secara pribadi

b. Teori-teori motivasi yang menekankan proses

Teori-teori motivasi yang menekankan proses berupaya untuk menerangkan bagaimana perilaku yang bertujuan pada dimulai, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan. Ada empat teori pokok motivasi yang menekankan proses yakni :

- 1) Teori pengharapan dari Victor Vroom
- 2) Model motivasi yang terpadu dari Lyman Porter dan Edwar Lawler
- 3) Teori keadilan dari J. Stacy Adams
- 4) Teori penguatan oleh B.F Skinner

Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

a. Teori Pengharapan

Menurut teori ini, pihak bawahan akan menjadi sangat produktif apabila mereka beranggapan bahwa terdapat kemungkinan besar bahwa ketiga macam hubungan berikut akan berlaku, yang meliputi:

- Upaya mereka akan menyebabkan tercapainya tingkat tingkat produktivitas tinggi
- Produktivitas mereka tingkat tinggi akan menyebabkan tercapainya hasil-hasil yang diinginkan
- Hasil-hasil yang diinginkan sesungguhnya akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka yang paling mendalam.

b. Model Motivasi yang Terpadu

Model ini mengkombinasikan ide-ide dari teori kepuasan dari Maslow, Herzberg, dengan ide dari teori proses dari Vroom. Model ini mencakup pertimbangan hubungan antara kinerja, kepuasan dan hasil pekerjaan. Memberi lebih banyak elemen-elemen motivasional untuk dipertimbangkan, dibandingkan dengan model dari Vroom.

c. Teori Keadilan

Teori ini menekankan persoalan apakah seseorang beranggapan bahwa ia diperlakukan secara adil dibandingkan dengan perlakuan terhadap orang-orang lain yang berada dalam situasi yang sama. Teori ini dilandaskan keyakinan bahwa dalam mendeterminasi fokus dari perilaku mereka yang berorientasi pada tujuan, para pekerja membuat beberapa evaluasi penting, seperti apa yang akan diberikan kepada organisasi dan hasil yang akan diterimanya.

d. Teori Penguatan

Menurut Skinner, manusia dikondisikan oleh hasil reaksi mereka yang lampau terhadap situasi-situasi yang serupa. Teori ini bagi orang-orang tertentu bersifat ofensif, karena ia menyatakan bahwa perilaku masa depan seseorang pekerja sebagian besar bersifat dipredeterminasi hingga hal tersebut menentang pendapat tentang pilihan bebas.

1.4.2 Fungsi Motivasi

Pada dasarnya fungsi motivasi adalah untuk memberi dorongan atau rangsangan kepada seseorang agar melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Seperti apa yang dikatakan oleh Winardi (1990:441) sebagai berikut :

Memotivasi dalam konteks organisatoris merupakan proses dengan apa seorang pimpinan merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi, sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri.

Disini dijelaskan bahwa fungsi motivasi adalah sebagai *motivator* yang memberi rangsangan dan dorongan dalam bekerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan mereka seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (1987:244) adalah sebagai berikut :

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

1.4.3 Pemberian Motivasi Pimpinan

Pemberian motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan dengan memberikan dorongan dan rangsangan dalam bentuk memberikan gaji yang sesuai dan juga memberikan hadiah bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standart volume yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Agar menjadi efektif, maka seorang pimpinan perusahaan perlu untuk mempengaruhi kelompoknya agar mereka bertindak sesuai dengan waktu dan secara kooperatif untuk mencapai sasaran kelompok. Seperti yang dikemukakan oleh Winardi (1990:137) adalah sebagai berikut :

Seorang pimpinan melaksanakan pekerjaan melalui bantuan orang lain, maka tindakan memotivasi bawahannya untuk

melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan salah satu tugas pokok pimpinan.

Agar pelaksanaan pemberian motivasi dapat berhasil, maka pimpinan perlu menentukan unsur dasar penggerak motivasi yang akan ditetapkan diperusahaan yang bersangkutan. Adapun unsur dasar penggerak motivasi menurut Soeharsono Sagir yang dikutip oleh Siswanto (1987:245) antara lain :

- a. Prestasi (*Achievement*)
- b. Penghargaan (*Recognition*)
- c. Tantangan (*Challengen*)
- d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e. Pengembangan (*Development*)
- f. Keterlibatan (*Involvement*)
- g. Kesempatan (*Oportunity*)

Selanjutnya sehubungan dengan penelitian ini yang akan digunakan sebagai batasan untuk mengetahui pelaksanaan fungsi motivasi yang dilakukan oleh pimpinan akan didasarkan kepada penerapan unsur-unsur dasar penggerak motivasi diatas, sedangkan yang akan dijadikan indikator motivasi pimpinan dalam penelitian ini dibatasi dalam 3 unsur, yaitu :

- a. Penghargaan (*Recognition*)
- b. Pengembangan (*Development*)
- c. Keterlibatan (*Involvement*)

Penulis memilih 3 indikator itu karena hal tersebut merupakan faktor penting menandai ada tidaknya motivasi pimpinan disamping itu penggunaan indikator ini disesuaikan dengan keadaan perusahaan tersebut.

a. Penghargaan

Sehubungan dengan Penghargaan ini Siswanto (1987:245) menyatakan bahwa:

Penghargaan atau pengakuan atau recognition atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan motivator yang lebih kuat dibandingkan dengan berupa barang atau bonus atau uang.

Dari uraian tersebut tentunya menjadi jelas bahwa dengan pemberian penghargaan atau pengakuan akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi kepada karyawan. Dimana karyawan merasa dihargai, dihormati, serta diakui atas prestasi yang telah dicapainya.

Cara yang ditempuh untuk memberikan pengakuan tersebut bisa berupa pemberian pujian, perhatian, piagam penghargaan, bonus dan lain-lain. Seperti yang dikemukakan oleh Denny (1994:15) sebagai berikut, "Pujian yang tulus adalah suatu bentuk pengakuan dan hanya pribadi dengan pemikiran besar sajalah mampu memberikan pujian tulus kepada orang lain".

Dan bentuk penghargaan yang lain dikemukakan oleh Siagian (1986:26) sebagai berikut :

1. Perhatian pimpinan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas kewajibannya.
2. Menimbulkan kesadaran dalam diri karyawan bahwa yang mereka lakukan penting artinya dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
3. Kediaan pimpinan untuk mendengar keluhan karyawan baik yang berkenaan dengan tugas maupun yang sifatnya mungkin pribadi, tetapi secara tidak langsung berkaitan dengan tugas sehari-hari.
4. Mendengar saran-saran karyawan terutama yang bersangkutan tugas kewajiban sendiri maupun yang menyangkut orang secara keseluruhan.

5. Mendengar atau melaksanakan saran-saran karyawan tersebut sepanjang saran tersebut akan menghasilkan efisiensi dan produktivitas orang-orang dalam organisasi.
6. memberikan penghargaan dalam bentuk uang, piagam atau benda lainnya kepada karyawan.

Sehingga menjadi jelas bahwa pemberian pengakuan atau penghargaan kepada karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik merupakan suatu tindakan yang penting, dimana karyawan akan lebih meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Menurut pendapat Siagian (1986:65) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

Dalam hal seorang karyawan mampu bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik, pimpinan wajib memberikan penghargaan kepada yang bersangkutan. Penghargaan itu dapat mengambil berbagai bentuk seperti:

1. Pujian yang dinyatakan dengan kata-kata.
2. Pujian yang dinyatakan secara tertulis dalam bentuk piagam dan sejenisnya.
3. Percepatan kenaikan gaji berkala.
4. Percepatan kenaikan pangkat.
5. Pemberian sesuatu barang yang bermanfaat bagi yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugas.

Hasil dari pemberian penghargaan ini disamping memberikan kepuasan bagi bawahan juga bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Rangsangan pemberian penghargaan itu akan menjadikan bawahan yang lain saling berlomba untuk mendapatkannya, sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Pengembangan

Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua karyawan tersebut mempunyai pengetahuan dan

keahlian seperti yang telah diharapkan, tanpa adanya pengembangan sumber daya manusianya. Jadi, untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan, perusahaan atau organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan karyawan.

Pengetahuan karyawan akan mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan, sangat menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya (lebih-lebih karyawan baru) akan bekerja tersendat-sendat. Agar hal tersebut tidak terjadi, pengetahuan karyawan harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat sesuatu yang merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan dan sukses.

Ketrampilan karyawan, merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Bagi karyawan-karyawan baru ataupun karyawan-karyawan yang menghadapi pekerjaan baru diperlukan adanya tambahan ketrampilan guna melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pengetahuan dan ketrampilan saja belumlah cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugas juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu pengembangan sikap juga diusahakandalam pengembangan

Adanya perbedaan dengan dalam obyek pengembangan yaitu pengetahuan, ketrampilan maupun sikap karyawan akan membawa konsekunsi pada metode-metode pengembangannya. Perkembangan pengetahuan yang merupakan proses intelektual dapat dilaksanakan dengan cara-cara sekolah, kuliah audiovisual aids, instruksi-instruksi yang telah diprogramkan. Perkembangan sikap dapat dilakukan melalui proses dinamika kejiwaan, yaitu melalui metode-metode permainan-permainan (games), sensitivity training dan lain-lain.

Berkenaan dengan pengembangan karyawan, Ranupandoyo (1999:73) mengemukakan bahwa :

Pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini latihan dan pendidikan yaitu sebagai saran peningkatan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

Dari pengertian diatas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan ketrampilan lewat pelatihan (training), yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan karyawan dengan baik.

Sedangkan menurut Manullang (1984:83) menyatakan bahwa :

Latihan dan pendidikan sesungguhnya tidak sama, walaupun banyak persamaannya. Kedua-duanya berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ketingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi.

Arti latihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Menurut Hani (1987:107) menyatakan bahwa, " Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang ".

c. Keterlibatan

Pada dasarnya rasa keterlibatan akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, dan rasa dihargai dalam diri seseorang. Demikian juga dalam kegiatan perusahaan, seorang karyawan yang merasa dirinya dilibatkan dalam suatu proses kegiatan akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai, dan juga menimbulkan rasa untuk turut mawas diri dalam melaksanakan tugas pekerjaannya lebih baik. Karyawan akan termotivasi bila dilibatkan dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka, karena keterlibatan ini merupakan sarana untuk mengakui keberhasilan seseorang.

Berkenaan dengan keterlibatan, Siswanto (1987:246) mengemukakan sebagai berikut :

Mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menjadi masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan motivator yang kuat untuk tenaga kerja. Dimana rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab dan merasa dihargai.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan perusahaan, akan menyebabkan karyawan tersebut merasa ikut memiliki dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Dan akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan Keterlibatan menurut Siagian (1986:64) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

Bahwa tidak ada karyawan yang senang dikucilkan. Mereka ingin diajak turut serta dalam berbagai segi kehidupan organisasional. Keikutsertaan itu akan menampakkan dirinya misalnya dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, penyusunan program dan lain sebagainya.

Keterlibatan tersebut sangat penting, karena pada dasarnya organisasi tidak ingin merasa dikucilkan. Mereka selalu ingin tampil

dalam segala kegiatan organisasi. Dengan demikian mereka akan merasa bahwa dirinya mempunyai arti dalam organisasi tersebut. Yang pada akhirnya akan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

1.4.4 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan pada umumnya selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Semakin tinggi produktivitas yang dicapai semakin tinggi pula harapan untuk mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya semakin rendah produktivitas maka harapan untuk mencapai tujuan semakin kecil pula. Untuk itu perusahaan menuntut adanya produktivitas yang tinggi memaksimalkan keuntungan.

Batasan mengenai produktivitas bila dilihat dari berbagai sudut pandang seperti pendapat Gomes (1999:159) sebagai berikut :

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit atau untuk customer satisfaction). Juga tergantung pada bentuk organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial, dan keagamaan).

Dari pendapat diatas menjelaskan bahwa produktivitas mempunyai pengertian sangat luas tergantung pada sudut pandang dan tujuan masing-masing organisasi, dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, seperti yang diungkapkan oleh Simanjuntak (1985:30) sebagai berikut :

Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini.

Secara filosofis, produktivitas diungkapkan oleh Ravianto (1986:2) sebagai berikut : "Secara umum "Produktivitas" mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keluaran sumber daya yang digunakan".

Dari pendapat tentang produktivitas diatas, dapat di mengerti bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara masukan (input) dengan keluaran (output). Pendapat ini dikemukakan oleh Ahyari (1986:8) sebagai berikut :

Produktivitas merupakan perbandingan dari hasil kegiatan produksi senyatanya dengan hasil kegiatan yang seharusnya. Secara umum dinyatakan sebagai hubungan dari hasil yang nyata atau fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Hasil yang dicapai berhubungan dengan efektivitas dalam mencapai hasil atau prestasi. Sedangkan sumber yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam mendapatkan hasil sumber daya yang minimal.

Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara efektivitas dalam mencapai hasil atau prestasi dengan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Sedangkan untuk meningkatkan produktivitas menurut Simanjuntak (1985:30) dapat dilihat dalam empat bentuk :

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit;
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang;
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama;
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Dari pengertian produktivitas yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara masukan (input) dengan keluaran (output), dimana perbandingan itu yang akan digunakan dalam variabel produktivitas kerja karyawan. Adapun penjelasan dari kedua indikator tersebut sebagai berikut :

a. Masukan (Input)

Masukan atau input berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam proses produksi. Faktor masukan (input) dalam produktivita, seperti yang diungkapkan oleh Doktrin Oslo (dalam Ravianto, 1986:4) sebagai berikut :

Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusi dengan menggunakan ketrampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber daya lainnya untuk perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh masukan, melalui pendekatan konsepsi produktivitas secara menyeluruhan.

Dalam penelitian ini sebagai, bagian yang diteliti hanya karyawan bagian produksi, sesuai dengan kondisi karyawan bagian produksi masukan (input) yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ketrampilan
- 2) Teknologi dalam hal ini adalah peralatan produksi
- 3) Sumber daya lain dalam hal ini adalah upah

b. Keluaran (Ouput)

Keluaran atau output berhubungan dengan efektivitas dalam pencapaian hasil atau prestasi. Pencapaian hasil atau prestasi selalu berhubungan dengan kualitas dan kuantitas dari barang atau produk yang dihasilkan. Dengan demikian keluaran (output) yang digunakan adalah :

- 1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja produk yang telah disesuaikan oleh karyawan. Apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target volume yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas kerja

Yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah hasil kerja oleh karyawan sesuai target mutu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

1.4.5 Hubungan Pemberian Motivasi Pimpinan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan barang dan jasa terdiri dari berbagai faktor seperti alam, modal, tenaga kerja, pimpinan, termasuk mesin-mesin, peralatan, bahan mentah, teknologi dan komputerisasi dan lain-lain. Akan tetapi dari berbagai faktor tersebut diatas, faktor kepemimpinan memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena alat produksi, teknologi dan komputerisasi pada hakikatnya adalah hasil karya manusia meskipun tingkat kepemimpinan yang dimiliki tenaga kerja relatif rendah.

Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan pekerjaan untuk saat yang akan datang lebih berkualitas ketimbang saat ini. Menurut Siswanto (1987:324) menyatakan bahwa :

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu maupun yang berhubungan dengan iklim dan lingkungan perusahaan serta kebijakan-kebijakan yang berlaku. Faktor kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja.

Dengan kepemimpinan yang menggairahkan karyawan akan merupakan sumber motivasi, sumber moral dan sumber disiplin dalam melaksanakan beban kerja yang menjadi tanggung jawab mereka. Ketidakefektifan seorang pimpinan dalam memanageri karyawan

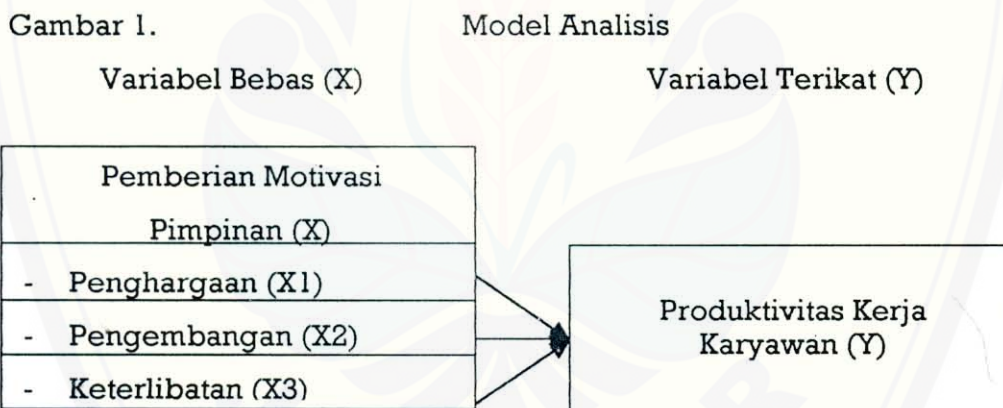
akan mempunyai dampak rendah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Wahjosumidjo (1994:209) menjelaskan hubungan antara pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan adalah "Dengan memahami peranan penting dari motivasi pimpinan akan dapat mengembangkan Prestasi kerja bawahannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya".

Dengan demikian pemberian motivasi pimpinan memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

1.4.6 Model Analisis

Adapun model analisis hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :



1.5 Hipotesis

Dalam penelitian ilmiah yang mengaitkan dua variabel atau lebih, maka perlu adanya hipotesis yang merupakan tahap awal yang harus dilakukan oleh peneliti. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang akan dicari atau

yang ingin kita pelajari, Nazir (1988:182) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta paduan dalam verifikasi . Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.

Variabel-variabel yang ada dalam hipotesis dapat diukur benar dan salahnya berdasarkan data yang telah diperoleh serta arah hubungan antara variabel-variabel harus jelas dalam arti tidak menyimpang dari teori dan konsep yang telah ada.

Merumuskan hipotesis yang terdiri dari dua variabel, menggunakan Hipotesis nol dan Hipotesis kerja. Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Hipotesis Nol (H_0)

Yaitu Tidak ada hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.

b. Hipotesis Kerja (H_a)

Yaitu Ada hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Operasionalisasi Konsep

Koentjoroningrat (1986:23) memberikan definisi operasionalisasi konsep sebagai berikut :

Operasionalisasi konsep adalah konsep-konsep yang berupa konstruk-konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta dapat ditentukan kebenarannya oleh peneliti lain.

Operasionalisasi konsep merupakan penjabaran dari pengertian suatu konsep yang abstrak ke dalam difusi yang lebih operasional atau konkrit, dengan bantuan beberapa variabel sebagai indikator yang dapat mengukur konsep tersebut. Dengan adanya indikator-indikator

tersebut maka akan mempermudah dalam mengoperasionalkan konsep-konsep yang ada. Adapun konsep-konsep yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Variabel Bebas (Pemberian Motivasi Pimpinan)

Variabel bebas merupakan variabel pokok yang mempengaruhi variabel lain, artinya ini tidak mendapatkan pengaruh dari variabel yang lain (Nazir, 1988:150). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pemberian motivasi pimpinan. Adapun indikator-indikator dari pemberian motivasi pimpinan ini adalah :

- a. Penghargaan
- b. Pengembangan
- c. Keterlibatan

a. Penghargaan

Penghargaan diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang mampu melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pemberian penghargaan tersebut dilakukan oleh pimpinan agar karyawan merasa senang atas hasil yang diraihinya sehingga karyawan akan lebih bersemangat didalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan item-item yang digunakan sebagai pengukurnya adalah:

- 1) Pujian yang dinyatakan dengan kata-kata.
- 2) Pemberian upah tambahan berupa uang.

b. Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan agar karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut mempunyai perjalanan kerja yang baik atas kesempatan untuk maju didalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan hasil yang dicapai

dapat berhasil dengan baik, sehingga dalam hal ini pimpinan perlu memberikan pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan agar pengetahuan dan keahlian (skill) dapat terus berkembang dan ada kesempatan untuk berprestasi. Sedangkan item-item yang dipergunakan didalam pengukurannya yaitu:

- 1) Pemberian kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan.
- 2) Pemberian kesempatan untuk memperdalam ilmu/ pendidikan.

c. Keterlibatan

Melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan akan menumbuhkan rasa bertanggung jawab dan ikut dihargai dalam diri karyawan. Keterlibatan ini bisa berupa keterlibatan didalam pembuatan keputusan dimana karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan gagasannya didalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam kegiatan perusahaan. Adapun item-item yang digunakan sebagai pengukurannya adalah:

- 1) Pimpinan mengikutsertakan bawahan dalam diskusi membantu menetapkan suatu kebijaksanaan perusahaan.
- 2) Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan pendapat, saran dan tanggapan sehubungan dengan membantu menetapkan suatu kebijaksanaan perusahaan.

1.6.2 Variabel Terikat (Produktivitas Kerja Karyawan)

Variabel terikat disini adalah produktivitas kerja karyawan. Adapun indikator-indikatornya variabel terikat ini adalah:

- a. Masukan (Input)
- b. Keluaran (Output)

a. Masukan (Input)

Untuk mengukur input menggunakan item :

1. Ketrampilan
2. Teknologi dalam hal ini adalah peralatan produksi
3. Sumber daya lain dalam hal ini adalah upah

b. Keluaran (output)

Untuk mengukur output menggunakan item :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja

Untuk membuat gambaran analisis, penulis membuat kriteria penilaian jawaban responden tentang item-item pada penelitiannya. Kriteria untuk penilaian jawaban responden masing-masing item dengan menggunakan skala likert. Menurut Singarimbun dan Effendi (1992:111) dalam skala likert tersebut untuk pernyataan yang mengukur nilai positif maka jawaban yang paling baik diberi skor yang paling tinggi dan jawaban yang paling tidak baik diberi skor yang paling rendah. Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

1. Responden menjawab (a)/ selalu mendapat skor 5
2. Responden menjawab (b)/sering mendapat skor 4
3. Responden menjawab (c)/kadang-kadang mendapat skor 3
4. Responden menjawab (d)/jarang mendapat skor 2
5. Responden menjawab (e)/tidak pernah mendapat skor 1

1.7 Metode Penelitian

Didalam penelitian dan penulisan suatu karya ilmiah, maka penting sekali dipertahankan kadar ilmiahnya melalui suatu pengujian yang berdasarkan petunjuk metode research agar dapat memiliki nilai-nilai yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan demikian metode penelitian merupakan cara yang dipergunakan suatu

penelitian agar lebih sempurna, utamanya untuk pembuktian nyata terhadap pemecahan masalah.

Menurut Surachmad (1982:131) metode secara definitif adalah sebagai berikut :

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik-teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidik serta situasi penyelidik.

Dalam metode penelitian ini langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1.7.1 Tahap Persiapan

a. Menentukan Lokasi Penelitian

Daerah penelitian adalah tempat atau lokasi yang menjadi pusat pelaksanaan suatu kegiatan penelitian (Suryadi,1984:17). Penentuan batasan daerah penelitian dalam suatu penelitian adalah penting karena dengan penentuan daerah lokasi atau lokasi peneliti maka penelitian tidak terlalu luas dan terfokus pada pencapaian tujuan. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini maka pemilihan lokasi penelitian ditentukan pada perusahaan pencucian sarang burung walet CV. Sion Sarang, dengan alamat Jl. Kesumba 6 Surabaya.

b. Observasi Pendahuluan

Yaitu pengumpulan data dengan jalan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian. Menurut Hadi (1987:136) observasi adalah pengamatan dan pencetakan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam hal ini adalah karyawan dengan segala aktivitas pekerjaannya.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu mempelajari literatur yang berhubungan dengan pelaksanaan yang ada, dengan maksud untuk dipergunakan sebagai dasar dalam melaksanakan penelitian lapangan selanjutnya serta untuk menganalisis permasalahan yang ada, dan juga digunakan sebagai kerangka berfikir bagi peneliti untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

1.7.2 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

Singarimbun dan Effendi (1989:152) menyatakan bahwa, "Populasi adalah jumlah unit keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam setiap penelitian, populasi yang dipilih erat hubungannya dalam masalah yang ingin dipelajari ". Jadi adapun populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada perusahaan CV. Sion Sarang Surabaya, karena karyawan tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.

Menurut Kartono (1983:115) menyatakan bahwa, "Sampel adalah contoh, master, representan atau wakil dari populasi yang cukup besar jumlahnya. Oleh karena itu sampel merupakan bagian dari populasi seluruhnya".

Dengan berpedoman pada pengertian diatas, maka dapat dimengerti bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan obyek penelitian sesungguhnya. Oleh karena itu sampel merupakan bagian dari populasi, maka sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi seluruhnya.

Sebelum penulis menetapkan besarnya sampel yang diambil dan yang dapat mewakili populasi, terlebih dahulu penulis mengemukakan pendapat dari Kartono (1983:120) mengatakan bahwa :

Sebenarnya tidak ada peraturan yang tepat untuk secara mutlak menentukan berapa persen sampel yang harus diambil dari

populasi, namun pada umumnya orang berpendapat bahwa sampel yang berlebihan lebih baik daripada kekurangan.

Jadi tidak ada peraturan yang baku berkenaan dengan jumlah sampel yang diambil, namun demikian agar lebih validnya data yang diambil Singarimbun (1989:154) berpendapat bahwa, " Besarnya sampel tidak boleh kurang dari sepuluh persen dari jumlah satuan-satuan elementer (elementer unit) dari populasi". Jadi minimal sepuluh persen dari jumlah tiap-tiap bagian dari populasi. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebesar 30 orang dari 70 karyawan bagian produksi.

Setelah penulis menetapkan besarnya sampel penelitian, selanjutnya penulis menetapkan teknik pengambilan sampel dengan proportional random sampling. Kartono (1983:32) menyatakan bahwa :

Teknik proportional random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel dengan jalan mengambil sejumlah anggota dari strata masing-masing sedemikian rupa, sehingga setiap strata tersebut diwakili sejumlah oleh sekelompok anggotanya sebanding dengan perbandingan besarnya strata tadi .

Maksudnya adalah sampel yang diambil tadi merupakan bagian dari tiap-tiap tingkatan yang mewakili populasi yang ada, sedangkan besarnya perbandingan adalah sebanding dengan besarnya strata.

Karyawan yang bekerja dibagian produksi pada perusahaan ini tidak terdapat karyawan honorer sehingga semua memenuhi syarat untuk dijadikan sampel. Jadi karyawan dibagian produksi adalah 70 orang yang terdiri dari :

Tabel 1. Jumlah Karyawan Bagian Produksi

No.	Sub bagian	Jumlah
1.	Pembersihan	32 orang
2.	Pengeringan	8 orang
3.	Pengelompokan	13 orang
4.	Penimbangan	7 orang
5.	Pengepakan	10 orang
	Jumlah	70 orang

Sumber data : Hasil Penelitian Diolah

Dari 70 orang tersebut, sampel yang diambil sebanyak 43% dari total populasi. Jadi sampel yang diambil sebanyak 30 orang.

Adapun perincian jumlah sampel dari setiap sub bagian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2. Jumlah Sampel Untuk Setiap Sub Bagian Produksi

No	Sub Bagian	Proporsi	Jumlah Sampel
1	Pembersihan	$32/70 \times 30 = 13,7$	14 orang
2.	Pengeringan	$8/70 \times 30 = 3,4$	3 orang
3.	Pengelompokan	$13/70 \times 30 = 5,6$	6 orang
4.	Penimbangan	$7/70 \times 30 = 3$	3 orang
5.	Pengepakan	$10/70 \times 30 = 4,2$	4 orang
	Jumlah		30 orang

Sumber data : Hasil Penelitian Diolah

1.7.3 Tahap Pengumpulan Data

Adapun metode-metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

a. Metode Observasi

Observasi merupakan kegiatan penelitian dengan pencatatan dan pengamatan yang sistematis sehingga memperoleh gambaran dari obyek yang diselidiki. Metode ini untuk memperoleh data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi non partisipatif yaitu jenis observasi dimana peneliti tidak ambil bagian tetapi semata-mata hanya dengan pengamatan yang dilakukan secara sepintas pada saat tertentu (Subagyo, 1997:43).

b. Metode Kuesioner

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan jalan memberikan daftar pertanyaan tertulis secara langsung kepada responden untuk dimintai keterangan atau jawaban. Kuisisioner ini dimaksud untuk dapat memperoleh informasi data yang relevan sesuai dengan masalah yang diteliti.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini dilakukan dengan pencatatan-pencatatan yang ada hubungan dengan obyek penelitian yang berupa data-data sekunder. Dimana dalam metode penelitian ini untuk memperoleh informasi dari catatan-catatan yang ada, dokumen-dokumen yang ada, buku-buku, gambar-gambar yang ada ditempat penelitian sehingga penulis tinggal menulis atau memindahkan data-data yang telah diperoleh tersebut (Arikunto,1992:131). Untuk mendapatkan data tersebut dilakukan melalui pihak-pihak yang akan dimintai keterangan mengenai dokumen tersebut.

1.7.4 Tahap Pengolahan Data

Untuk tahap pengolahan data dilakukan beberapa langkah-langkah yaitu :

a. Editing (pemeriksaan data)

Editing ini dilakukan setelah responden menjawab kuesisioner dengan tujuan untuk meneliti kembali data-data yang telah terkumpul, sehingga data- data tersebut apakah sudah baik, memenuhi syarat dan kemudian dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

b. Pemberian kode

Langkah ini bertujuan agar dapat mempermudah dalam pengolahan data dengan jalan mempelajari jawaban dari responden serta memberikan simbol-simbol berupa angka-angka pada jawaban yang diberikan oleh responden.

c. Tabulasi

Pada langkah ini dilakukan dengan cara memulai memasukkan data yang diperoleh kedalam tabel, supaya mudah dibaca dan dihitung dan melalui tabel tersebut dapat diketahui karakteristik responden dari kuesioner.

1.7.5 Tahap Analisis data

Tahap menganalisis data merupakan tahap atau suatu langkah yang sangat kritis dalam suatu penelitian, peneliti harus dapat pula menentukan metode analisa mana yang akan digunakan, pemilihan pola ini tergantung pada jenis data yang dikumpulkan. Dalam menganalisis data disini digunakan alat hitung statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, adapun untuk menguji atau menghitung Koefisiensi Korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji statistik Rank Spearman. Pemakaian uji Rank Spearman didasar pada jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian asosiatif yakni mencari korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan data ordinal (Sugiyono,1999:282).

Siegel (1997:250) mengemukakan bahwa :

Rank Spearman adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat dirangking dalam dua rangkaian berurutan.

(Siegel, 1997: 262) Langkah-langkah menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman antara lain sebagai berikut :

1. Berilah rangking observasi-observasi pada tabel mulai satu hingga N. Begitu juga dengan observasi pada variabel Y.
2. Daftarlaha N subyek itu.
3. Tentukan hingga di untuk setiap subyek dengan mengurangkan rangking Y pada rangking X. Kuadratkan harga itu untuk menentukan harga d_i^2 masing-masing subyek untuk ke-N guna mendapatkan $\sum d_i^2$.

Kemudian untuk mengetahui T_x dan T_y dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$T_x = \frac{t^3 - t}{N}$$
$$T_y = \frac{t^3 - t}{N}$$

(Siegel, 1997:256)

Hasil perhitungan nilai r_s berdasarkan rumus diatas diketahui apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Jika nilai r_s lebih besar atau sama dengan nilai kritis yang ada pada rangking Spearman, maka kita terima hipotesis kerja dan hipotesis nol ditolak. Jika perhitungan r_s ternyata kurang dari nilai kritis maka hipotesis kerja ditolak dan hipotesis nol diterima. Selanjutnya, penulis menetapkan tingkat signifikansinya sebesar 0,05 atau α 5%. Artinya tes yang digunakan untuk pengujian hipotesis ini mempunyai kemungkinan kesalahan sebesar 5% dalam menolak H_0 atau menerima H_a .

Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang berarti atau tidak antara dua variabel yang diteliti, dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap koefisien Rank Spearman dengan menggunakan rumus t-test :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

(Siegel, 1997:263)

Keterangan :

r_s	= rho (Koefisien Korelasi Rank Spearman)
t	= jumlah rank kembar
X dan y	= variasi antar variabel
N	= banyaknya sampel
di	= deferensial integral (perbandingan derajat antar interval)
T_x, T_y	= frekwensi kembar dari variabel x dan y

Dalam test-t diatas penulis menetapkan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 0,05$. Untuk pengampilan kesimpulan, hasil perhitungan nilai t tersebut dikonsultasikan dengan nilai kritis t dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika uji test-t menunjukkan hasil yang sangat besar dari angka yang ditunjukkan pada *tabel distribution of test* maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima, sehingga ada hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.
- Jika uji test-t menunjukkan hasil yang lebih kecil dari angka yang ditunjukkan pada *tabel distribution of test*, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis kerja (H_a) ditolak, dengan demikian tidak ada hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.

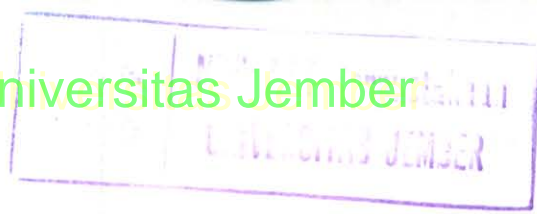
Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan antar variabel-variabel yang diteliti. Digunakan pedoman yang menurut Sugiyono (1999:183) adalah sebagai berikut :

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,801 – 1,000	Sangat kuat

1.7.6 Tahap Penarikan Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan didasarkan pada data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan secara deduktif yaitu cara penarikan berdasarkan hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus (Nazir, 1988:197). Berdasarkan hal-hal yang bersifat umum adalah teori dan hal-hal yang bersifat khusus adalah pelaksanaan dan penerapan dalam perusahaan.



II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Perusahaan

CV.Sion Sarang adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang eksportir sarang burung walet termasuk dalam proses pembelian dari para pembudidaya sarang burung walet, pencucian hingga barang siap untuk diekspor, dimana daerah tujuan eksportnya adalah Hongkong. Pada awalnya pemilik CV. Sion Sarang ini hanya bergerak pada bidang pengepulan sarang burung dari para pembudidaya sarang burung walet sekitar tahun 1985. Dengan semakin kompetitifnya persaingan para pengepul maka pemilik CV. Sion Sarang ini mulai meningkatkan usahanya pada bidang pencucian hingga pengeksportan.

Pada tahun 1994 berdirilah suatu badan usaha yang berbentuk CV. Sion Sarang. Pada awal berdirinya CV. Sion sarang ini hanya memiliki 16 orang pekerja pada bagian produksi, dengan semakin terus bertambahnya permintaan akan sarang burung walet oleh pasaran Hongkong maka pada tahun 1997 jumlah karyawan bagian produksi meningkat menjadi 70 orang sampai sekarang.

2.2 Lokasi Perusahaan

Dalam penentuan lokasi suatu pabrik diperlukan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Tetapi sebelumnya perlu diketahui ada perbedaan antara lokasi pabrik dan lokasi perusahaan. Tempat proses produksi biasanya disebut dengan pabrik, sedangkan tempat dimana kegiatan administrasi yang mengurus keperluan sehari-hari lebih dikenal sebagai perusahaan. Antara lokasi perusahaan dengan lokasi pabrik cenderung memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi letak fasilitas atau mesin dalam pabrik, karena hal tersebut mempengaruhi besar biaya operasi, kelancarannya aktivitas dan

rencana perluasan pabrik dimasa mendatang sehingga lokasi pabrik maupun perusahaan diusahakan strategis, karena letak yang strategis akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan, antara lain mudah untuk mendapatkan bahan-bahan yang dibutuhkan tenaga kerja yang relatif murah dan sebagainya.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa perusahaan CV. Sion Sarang yang berlokasi di jalan Kesumba No. 6 Surabaya. Adapun yang menjadi bahan-bahan pertimbangan CV. Sion Sarang dalam memilih lokasi tersebut adalah antara lain sebagai berikut :

1. Faktor bahan baku

Faktor ini dimaksudkan agar perusahaan lebih mudah untuk mendapatkan bahan baku, sehingga proses produksi tetap lancar.

2. Faktor tenaga kerja

Faktor tenaga kerja ini sangat menunjang untuk suksesnya pelaksanaan proses produksi perusahaan, sedangkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan pada umumnya adalah tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan yang tinggi, sehingga tidak terlalu berat bagi perusahaan untuk mendapatkannya.

3. Faktor transportasi

Faktor ini disebabkan bila lokasi perusahaan dipinggir jalan akan mudah untuk dijangkau sarana transportasi dalam hal yang berkaitan dengan produksi perusahaan.

2.3 Tujuan Perusahaan

Tujuan adalah merupakan suatu keinginan yang hendak dicapai. Mengetahui suatu tujuan perusahaan adalah sangat penting karena tujuan perusahaan merupakan pedoman kemana arah segala aktivitas perusahaan dijalankan. Tanpa mengetahui tugas-tugas apa yang harus

dikerjakan oleh masing-masing bagian dalam perusahaan, maka perencanaan kerja tidak dapat disusun. Tujuan perusahaan merupakan hasil yang diharapkan untuk dapat dicapai oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun tujuan dari Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Tujuan jangka pendek

Tujuan yang hendak dicapai antara lain meliputi :

- Menjaga kontinuitas perusahaan
- Menjaga kelancaran proses produksi
- Mencapai laba yang optimal
- Memberikan kesejahteraan kepada karyawan.

2. Tujuan jangka panjang

Sebagai tujuan yang merupakan kelanjutan dari tujuan jangka pendek antara lain meliputi :

- Memperluas kesempatan kerja
- Tetap kompetitif dipangsa pasar
- Mengadakan perluasan produksi

2.4 Struktur Organisasi

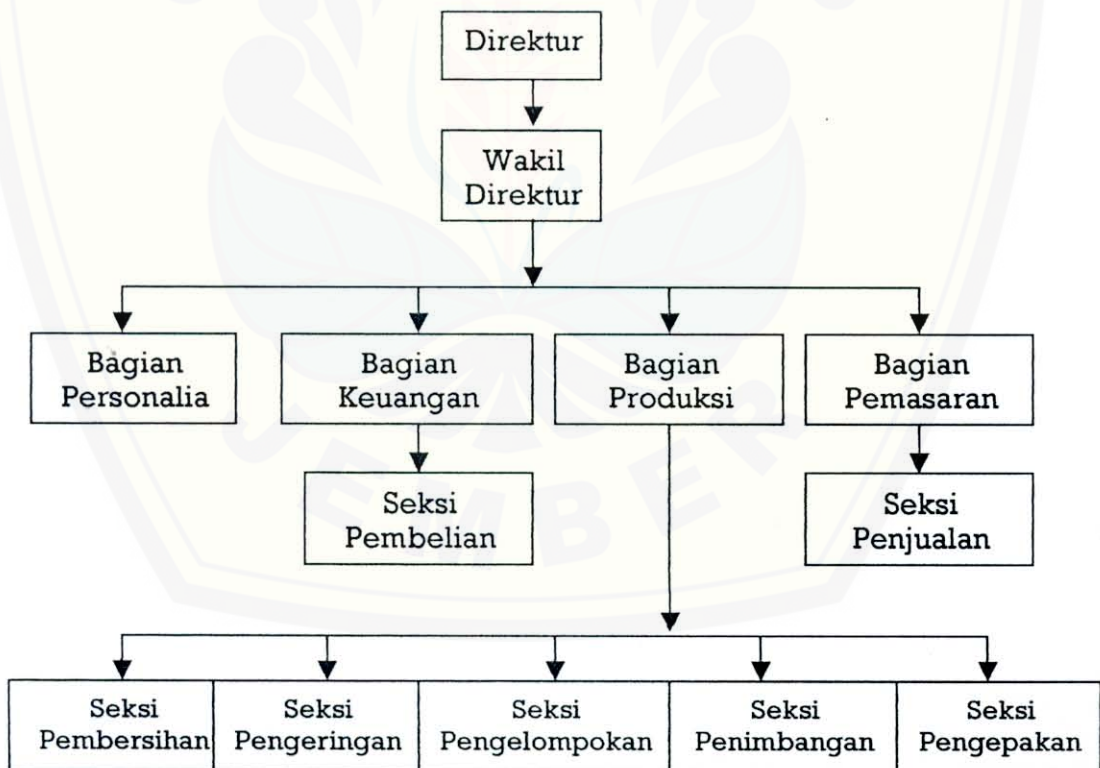
Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Dengan demikian adanya organisasi dimaksudkan untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan yang merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Struktur organisasi yang tepat dari suatu perusahaan belum tentu tepat pula bagi perusahaan lain. Karena hal ini tergantung pula dari kebijaksanaan perusahaan, misalnya : jenis usaha yang dilakukan, besar kecilnya usaha dan sebagainya. Suatu dasar yang berguna dalam mengadakan penyesuaian-penyesuaian secara total. Selain daripada itu

struktur organisasi tersebut harus menunjukkan garis wewenang dan tanggung jawab yang jelas, sehingga tidak terjadi tumpang tindih terhadap masing-masing bagian. Dengan demikian struktur organisasi haruslah menggambarkan susunan bagian-bagian yang ada dalam suatu organisasi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang dan hubungan antara satu dengan lainnya. Untuk menunjang pelaksanaan agar sesuai dengan maksud dan tujuan yang direncanakan dimana perusahaan beroperasi secara komersial, maka dibutuhkan struktur organisasi perusahaan yang jelas dan memadai.

Adapun bentuk struktur organisasi yang ada pada CV. Sion Sarang Surabaya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.
Struktur Organisasi



Sumber data : CV. Sion Sarang Surabaya

Adapun pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab CV. Sion Sarang pada masing-masing bagian sebagai berikut :

a. Direktur

Tugasnya :

1. Menentukan kebijaksanaan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
2. Mengadakan pengawasan terhadap tiap-tiap bagian dalam perusahaan.

Wewenang :

1. Menjalin hubungan baik ke dalam dan keluar perusahaan.
2. Menentukan rencana kerja secara umum untuk masing-masing bagian.

Tanggung jawab :

1. Mengawasi aktivitas kerja bawahan serta meminta pertanggungjawaban para bawahan atas pelaksanaan tugasnya.
2. Sebagai penanggung jawab kelancaran jalannya perusahaan dalam pengurusannya, baik urusan intern maupun urusan ekstern perusahaan.

b. Wakil Direktur

Tugasnya :

1. Mewakili direktur apabila yang bersangkutan berhalangan.
2. Membantu direktur dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.

Wewenang :

Mengawasi jalannya kebijaksanaan atau melaksanakan kebijaksanaan yang ditetapkan.

Tanggung Jawab :

Bertanggung jawab sepenuhnya kepada direktur.

c. Bagian Pemasaran

Tugasnya :

1. Mengembangkan daerah pemasaran dari produk yang dihasilkan.
2. Memberikan laporan kepada direktur.
3. Merencanakan dan mengorganisir kegiatan pemasaran.

Wewenang :

Melaksanakan pembinaan dan penilaian terhadap karyawan yang berada dalam urusannya.

Tanggung jawab :

Bertanggung jawab kepada direktur dalam hal yang berkaitan dengan masalah pemasaran.

d. Bagian Penjualan

Tugasnya :

1. Menjual hasil produksi ke luar negeri.
2. Melaksanakan kebijaksanaan penjualan.

Wewenang :

Merencanakan kebijaksanaan penjualan.

Tanggung jawab :

1. Mengawasi kegiatan detailer dalam memasarkan hasil produksinya.
2. Mengurus pengiriman barang ke luar negeri.
3. Bertanggung jawab kepada direktur dalam hal yang berkaitan dengan masalah produksi.

e. Bagian produksi

Tugasnya :

1. Menjaga kontinuitas pelaksanaan proses produksi secara efektif dan efisien.
2. Mengusahakan agar produksi tercapai sesuai target yang telah ditetapkan.

Wewenang :

1. Menetapkan kebijakan dibidang produksi dalam rangka menunjang kebijaksanaan perusahaan.
2. Menentukan besarnya jumlah produksi sesuai dengan omzet penjualan.
3. Mengajukan permintaan bahan baku pada bagian pembelian.

Tanggung jawab :

1. Bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi.
2. Bertanggung jawab atas kualitas produksi.
3. Bertanggung jawab kepada direktur dalam hal yang berkaitan dengan masalah produksi.

f. Bagian Keuangan

Tugasnya :

1. Menerima, mencatat / membukukan, mengeluarkan dan membuat laporan keuangan.
2. Membayar gaji dan upah karyawan.
3. Melaksanakan urusan pajak dan cukai.

Wewenang :

1. Menyelenggarakan tata usaha / surat menyurat.
2. Melaksanakan yang berhubungan dengan bahan-bahan yang diperlukan

Tanggung jawab :

1. Bertanggung jawab atas kelancaran administrasi keuangan baik yang berupa pemasukan dan pengeluaran.
2. Bertanggung jawab kepada direktur dalam hal yang berkaitan dengan masalah keuangan.

g. Bagian Pembelian

Tugasnya :

1. Melaksanakan pembelian bahan baku dari pembudidaya dan para pengepul.
2. Menyediakan barang-barang yang dipesan oleh bagian produksi.
3. Menentukan harga pembelian sesuai dengan kualitas barang.

Wewenang :

1. Memberikan informasi kepada bagian produksi.
2. Mengadakan penelitian kepada barang yang diperlukan sesuai dengan standar.

Tanggung jawab :

1. Bertanggung jawab atas kualitas barang.
2. Bertanggung jawab kepada direktur dalam hal yang berkaitan dengan masalah pembelian.

h. Bagian Personalia

Tugasnya :

1. Mencari dan menyeleksi tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan.
2. Menyelenggarakan penempatan dan pemberhentian karyawan.
3. Mencatat absensi karyawan.
4. Menyelenggarakan kesejahteraan dan hak karyawan.

Wewenang :

1. Mengatur program pendidikan dan pelatihan.
2. Mengatur perpindahan.

Tanggung jawab :

1. Bertanggung jawab atas kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan para tenaga kerja.
2. Bertanggung jawab kepada direktur dalam hal yang berkaitan dengan masalah personalia.

2.5 Personalia

2.5.1 Ketenagakerjaan

Karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan, karena memiliki peranan yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan untuk lebih jelasnya mengenai personalia perusahaan pencucian sarang burung walet CV. Sion Sarang Surabaya diuraikan sebagai berikut :

Keseluruhan jumlah karyawan perusahaan pencucian sarang burung walet CV. Sion Sarang Surabaya 130 orang. Jumlah tersebut terbagi atas 70 orang karyawan operasional dan 60 orang staf managerial. Jumlah tersebut lebih rincinya tertera pada tabel sebagai berikut

Tabel 3. Tenaga Kerja Tidak Langsung CV. Sion Sarang

No.	Jenis tenaga kerja	Jumlah orang
1.	Direktur	1 orang
2.	Wakil Direktur	1 orang
3.	Staf Bagian Pemasaran	2 orang
4.	Staf Bagian Penjualan	10 orang
5.	Staf Bagian Produksi	22 orang
6.	Staf Bagian Keuangan	3 orang
7.	Staf Bagian Pembelian	8 orang
8.	Staf Bagian Personalia	13 orang
Jumlah		60 orang

Sumber data : CV. Sion Sarang Surabaya

Tabel 4. Tenaga Kerja Langsung CV. Sion Sarang

No.	Jenis Tenaga Kerja	Jumlah Orang
1.	Pembersihan	32 orang
2.	Pengeringan	8 orang
3.	Pengelompokan	13 orang
4.	Penimbangan	7 orang
5.	Pengepakan	10 orang
Jumlah		70 orang

Sumber data : CV. Sion Sarang Surabaya

2.5.2 Sistem Upah

Gaji atau upah karyawan diberikan oleh perusahaan dengan dua sistem penggajian yaitu :

- a. Sistem gaji bulanan diberikan kepada tenaga kerja tidak langsung yang pembayarannya dilakukan setiap akhir bulan.
- b. Sistem gaji harian diberikan kepada tenaga kerja yang pembayarannya dilakukan setiap minggu sekali.

2.5.3 Jam Kerja dan Hari Kerja

Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya menetapkan jam kerja dan hari kerja sebagai berikut :

a. Jam kerja karyawan staff

- Senin sampai Sabtu : pukul 08.00-16.00 WIB
- Istirahat : pukul 12.00-13.00 WIB
- Jum'at : pukul 08.00-16.00 WIB
- Istirahat : pukul 11.00-16.00 WIB

b. Jam kerja karyawan operasional

- Senin sampai Sabtu : pukul 07.00-16.00 WIB
- Istirahat : pukul 12.00-13.00 WIB
- Jum'at : pukul 07.00-16.00 WIB
- Istirahat : pukul 11.00-13.00 WIB

c. Hari Minggu dan Hari Raya libur

2.5.4 Jaminan Sosial dan Fasilitas

Disamping memberikan upah bagi tenaga kerjanya perusahaan juga memberikan jaminan bagi tenaga kerjanya. Jaminan Sosial ini diberikan dalam usaha mendorong dan meningkatkan semangat serta kegairahan kerja karyawannya.

Adapun jaminan Sosial yang diberikan oleh perusahaan pencucian sarang burung walet CV. Sion Sarang Surabaya kepada karyawannya sebagai berikut :

a. Tunjangan Hari Raya

Seluruh karyawan mendapatkan tunjangan hari raya. Besarnya tunjangan hari raya tersebut diberikan berdasarkan pada masa kerja.

b. Asuransi Tenaga Kerja

Perusahaan memberikan jaminan sosial berupa JAMSOSTEK yang meliputi asuransi keselamatan tenaga kerja berupa kecelakaan, kematian, tunjangan lain yang semuanya diberikan kepada karyawan CV. Sion Sarang.

c. Cuti

Pemberian cuti bagi karyawan dibagi menjadi dua yaitu :

1. Cuti tahunan yaitu 12 hari kerja
2. Cuti hamil (melahirkan) yaitu 3 bulan

d. Pengobatan

Fasilitas pengobatan juga diberikan kepada karyawan seperti klinik . Apabila peralatan klinik kurang memadai dalam mendeteksi karyawan yang sakit, maka atas ijin dokter klinik dapat memeriksakan diri ke dokter yang telah ditunjuk serta dapat membeli obat luar dengan biaya $\frac{1}{2}$ dari perusahaan.

e. Tempat Ibadah

Adanya fasilitas mushola bagi umat islam dan pada hari jum'at diberikan kesempatan kepada karyawan untuk sholat jum'at diluar perusahaan.

f. Adanya fasilitas koperasi bagi semua karyawan perusahaan.

g. Adanya kantin untuk membantu karyawan yang ingin makan pada saat istirahat.

2.6 Kegiatan Produksi Dan Hasil Produksi

2.6.1 Proses Produksi

Proses produksi dalam perusahaan ini adalah bersifat continus artinya berjalan terus menerus dan tetap, bahan baku dan lain-lainnya mengatur berurutan dari tingkat pengerjaan permulaan sampai menjadi barang jadi secara berulang-ulang dengan urutan yang tetap.

Dalam pengolahan bahan baku yang sudah dibeli oleh perusahaan diproses melalui beberapa tahapan. Adapun tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

a. Tahap Pembersihan

Dalam tahap ini adalah pencucian. Hal ini dimaksudkan untuk mencuci sarang walet tersebut dari kotoran yang berupa rumput alang-alang, daun daunan, dan kotoran yang lain. Sarang burung walet tersebut dicuci dengan air bersih untuk menghilangkan dari kotoran-kotorannya.

b. Tahap Pengeringan

Setelah sarang burung walet tersebut dicuci kemudian dikeringkan dengan kepanasan tertentu.

c. Tahap Pengelompokan

Pada tahap ini sarang burung walet yang telah dikeringkan kemudian dikelompokkan menurut great-greatnya yaitu ada yang

berwarna putih bening (transparan) dan ada yang berwarna putih susu.

d. Tahap Penimbangan

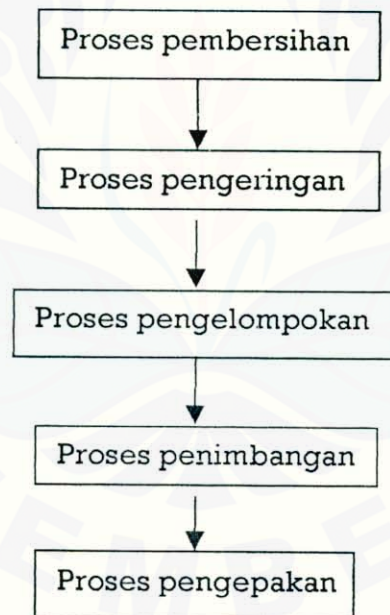
Hasil produksi yang telah siap kemudian ditimbang dengan ukuran dengan berat 5 kg.

e. Tahap Pengepakan

Setelah ditimbang barulah dilakukan tahap pengepakan, dimana kemasan tersebut berbentuk kardus-kardus.

Proses produksi yang diberikan oleh perusahaan pencucian sarang burung walet CV. Sion Sarang Surabaya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.
Proses produksi



Sumber data : CV. Sion Sarang Surabaya

2.6.2 Hasil Produksi

Produk yang dihasilkan adalah sarang burung walet yang sudah siap untuk dipakai. Adapun kegunaan dari sarang burung walet yaitu :

1. Sebagai bahan campuran pada pembuatan agar-agar.
2. Sebagai bahan campuran pada pembuatan obat-obat cina.

2.7 Kegiatan Pemasaran

Dalam pelaksanaan kegiatan pemasarannya, maka CV. Sion Sarang Surabaya memperhatikan faktor-faktor tertentu untuk mencapai target pemasaran yang telah ditetapkan. Faktor-faktor tersebut yaitu :

- a. Mengutamakan mutu (kualitas) produk, harga produk, efisiensi, produktivitas, kontinuitas dan kepuasan pelanggan.
- b. Mengadakan promosi.
- c. Memperbaiki posisi harga produk dengan menggunakan strategi marketing mix.
- d. Mengadakan pemilihan saluran distribusi yang tepat.

Daerah pemasaran dari produk sarang burung walet yaitu diekspor ke Hongkong.

2.8 Pemberian Motivasi Pimpinan

Program pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan antara lain :

- a. Pemberian pujian yang dinyatakan dengan kata-kata
- b. Pemberian upah tambahan
- c. Pemberian sarana kerja
- d. Penempatan posisi kerja yang sesuai
- e. Pemberian ketrampilan

a. Pujian yang dinyatakan dengan kata-kata

Pujian ini diberikan kepada karyawan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu dan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian pujian ini diberikan oleh pimpinan secara langsung dihadapan karyawan yang bersangkutan dan dihadapan karyawan yang lain. Misalnya selamat anda dapat menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan anda baik

b. Pemberian upah tambahan

Produktivitas kerja karyawan bagian pencucian sarang burung walet CV. Sion Sarang Surabaya adalah sebesar 4,5 kg untuk tiap bulannya, dan hal itu adalah merupakan target yang harus di capai oleh masing-masing karyawan. Rata-rata produktivitas karyawan CV. Sion Sarang adalah 3,8 kg per orang. Hal ini berarti produktivitas karyawan hampir memenuhi target yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 4 kg setiap orang. Untuk itu nampaknya masih perlu adanya motivasi dari pimpinan agar produksi dapat meningkat. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berupa pemberian upah tambahan kepada karyawan yang dapat berprestasi melebihi standart produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan misal 4,5 kg setiap bulannya. Pemberian upah tambahan tersebut berupa satu kali gaji. Karyawan dalam menyelesaikan telah ada yang menyelesaikan pekerjaannya sebesar 4,5 kg, 4,6 kg, 4,7 kg dan 4,8 kg. Dan tetap memegang cermat, teliti dalam pekerjaan karena Pencucian sarang burung walet membutuhkan ketelitian dalam mengerjakannya sehingga produk tersebut dapat diterima oleh pihak importir.

c. Pemberian Sarana Kerja

Pemberian sarana kerja ini diberikan oleh pimpinan pada waktu perusahaan dapat memenuhi standart produksi dan memperoleh keuntungan, maka perusahaan memberikan kepada karyawan antara

lain berupa pakaian kerja karena dalam melaksanakan pekerjaannya sangat kotor sehingga membutuhkan pakaian lebih dari satu.

d. Pemberian posisi kerja yang sesuai

Pada bagian produksi terdapat lima bagian yaitu pembersihan, pengeringan, pengelompokan, penimbangan dan pengepakan. Pada bagian pembersihan yang paling banyak membutuhkan karyawan dan pada bagian ini membutuhkan ketelitian dan pengalaman. Pada bagian ini gaji yang diberikan juga lebih besar dari bagian lainnya. Bagian pengeringan juga diperlukan keahlian dan kecermatan karena sarang burung walet tersebut kepanasannya sedang. Bagian pengelompokan dibutuhkan karyawan yang cermat terhadap warna sehingga dalam mengelompokkan sesuai dengan great-greatnya yaitu yang bening dan putih tulang . Untuk karyawan yang baru ditempatkan pada bagian penimbangan.

Pimpinan memberikan posisi yang tepat bagi karyawan karena posisi kerja yang sesuai akan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dengan pemberian posisi yang sesuai diharapkan karyawan akan dapat lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Pemberian Ketrampilan

Pemberian ketrampilan dapat meningkatkan karyawan dalam bekerja baik kepada karyawan yang baru atau buat karyawan yang telah lama bekerja. Pemberian ketrampilan ini dilakukan perusahaan agar para karyawan dalam bekerja tidak akan melakukan kesalahan sehingga akan dapat merugikan perusahaan. Pemberian ketrampilan ini antara lain berupa kiat-kiat agar dalam pembersihan sarang burung walet tersebut tidak rontok, memberikan buku-buku panduan tentang pembersihan sarang burung walet. Ketrampilan ini diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja akan lebih cekatan dan tidak tersendat-sendat.

Pemberian motivasi diatas diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan Meningkatnya produktivitas kerja perusahaan akan dapat lebih meningkatkan keuntungan.



III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

3.1 Diskripsi Umum Responden

Adalah merupakan rangkaian kegiatan umum mengetahui keadaan dan karakteristik dari populasi yang menjadi responden penelitian. Adapun yang penulis diskripsikan adalah sebagai berikut : kelompok umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama masa kerja. Adapun penjabaran data-data dari hasil kuisisioner tersebut sebagai berikut :

3.1.1 Berdasarkan Umur

Berdasarkan jawaban responden atas kuisisioner penelitian yang diterima kembali oleh penulis, maka kelompok umur responden dapat dibagi dalam kelompok umur seperti yang tercantum dalam tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Kelompok Umur Responden

No	Kelompok Umur	Jumlah	Prosentase(%)
1.	16 – 25 tahun	6	20
2.	26 – 35 tahun	12	40
3.	36 – 45 tahun	8	26,67
4.	46 – 55 tahun	4	13,33
Jumlah		30	100

Sumber data : Hasil penelitian

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui kelompok umur responden sebagai berikut : kelompok 16-25 tahun yaitu 6 karyawan atau 20% dari seluruh responden, kelompok 26-35 tahun yaitu 12 karyawan atau 40% dari seluruh responden, kelompok 36-45 tahun yaitu 8 orang atau 26,67% dari seluruh responden. Dan kelompok 46-55 tahun yaitu 4 orang atau 13,33% dari seluruh responden.

Tabel 6. Kategori Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan Berdasarkan Umur Responden

No	Kelompok Umur	Σ	Kategori					%
			Sangat tinggi	tinggi	Sedang	Rendah	Sangat rendah	
1	16-25 th	6	4	2	-	-	-	20
2	26-35 th	12	5	7	-	-	-	40
3	36-45 th	8	3	5	-	-	-	26,67
4	46-55 th	4	1	3	-	-	-	13,33
Jumlah		30	13	17	-	-	-	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa kelompok umur 16-25 th ada 6 orang (20%) dari seluruh responden, yang masuk kategori sangat tinggi 4 orang, tinggi 2 orang. Kelompok umur 26-35 th ada 12 orang (40%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 5 orang, tinggi 7 orang. Kelompok umur 36-45 th ada 8 orang (26,67%) yang masuk kategori sangat tinggi 3 orang, tinggi 5 orang. Kelompok umur 46-55 th (13,33%) yang masuk kategori sangat tinggi 1 orang, tinggi 3 orang. Untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

Tabel 7. Kategori Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Umur Responden

No	Kelompok Umur	Σ	Kategori					%
			Sangat tinggi	tinggi	Sedang	Rendah	Sangat rendah	
1	16-25 th	6	1	5	-	-	-	20
2	26-35 th	12	3	9	-	-	-	40
3	36-45 th	8	1	7	-	-	-	26,67
4	46-55 th	4	-	4	-	-	-	13,33
Jumlah		30	5	25	-	-	-	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa kelompok umur 16-25 th ada 6 orang (20%) dari seluruh responden, yang masuk kategori sangat tinggi 1 orang, tinggi 5 orang. Kelompok umur 26-35 th ada 12 orang (40%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 3 orang, tinggi 9 orang. Kelompok umur 36-45 th ada 8 orang (26,67%) yang masuk kategori sangat tinggi 1 orang, tinggi 7 orang. Kelompok umur 46-55 th ada 4 orang yang masuk kategori sangat tinggi tidak ada, tinggi 4 orang. Untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

3.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 8. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase(%)
1.	Pria	5	16,67
2.	Wanita	25	83,33
Jumlah		30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin wanita lebih banyak daripada yang berjenis kelamin pria dari 30 responden tersebut yang berjenis kelamin pria sebanyak 5 orang atau 16,67% dari seluruh responden dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 25 orang atau 83,33% dari seluruh responden.

Tabel 9. Kategori Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

N	Jenis Kelamin	Σ	Kategori					%
			Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
1	Pria	5	2	3	-	-	-	16,67
2	Wanita	25	11	14	-	-	-	83,33
		30	13	17	-	-	-	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dari tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 5 orang (16,67%) dari seluruh responden, yang masuk kategori sangat tinggi 2 orang, tinggi 3 orang. Jumlah responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 25 orang (83,33%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 11 orang, tinggi 14 orang. Untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

Tabel 10. Kategori Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Σ	Kategori					%
			Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
1	Pria	5	2	3	-	-	-	16,67
2	Wanita	25	3	22	-	-	-	83,33
		30	5	25	-	-	-	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 5 orang (16,67%) dari seluruh responden, yang masuk kategori sangat tinggi 2 orang, tinggi 3 orang. Jumlah responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 25 orang (83,33%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 3 orang, tinggi 22 orang. Untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

3.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jawaban kuisisioner yang terkumpul dapat diketahui tingkat pendidikan responden yaitu SD, SLTP, dan SLTA. Dari hasil kuisisioner tersebut tidak diketemukan adanya tingkat pendidikan sarjana dalam responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat penulis jabarkan dalam tabel 11 berikut ini

Tabel 11. Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase(%)
1.	SD	3	10
2.	SLTP	10	33,33
3.	SLTA	17	56,67
Jumlah		30	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 3 orang atau 10% dari seluruh responden, tingkat pendidikan SLTP sebanyak 10 orang atau 33,33% dari seluruh responden dan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 17 orang atau 56,67% dari seluruh responden.

Tabel 12. Kategori Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Σ	Kategori					%
			Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat rendah	
1	SD	3	1	2	-	-	-	10
2	SLTP	10	4	6	-	-	-	33,33
3	SLTA	17	8	9	-	-	-	56,67
Jumlah		30	13	17	-	-	-	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 12 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SD sebanyak 3 orang (10%) dari seluruh responden, yang masuk kategori sangat tinggi 1 orang, tinggi 2 orang. Responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 10 orang (33,33%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 4 orang, tinggi 6 orang. Responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 17 orang (56,67%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 8 orang, tinggi 9 orang sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

Tabel 13. Kategori Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Σ	Kategori					%
			Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat rendah	
1	SD	3	1	2	-	-	-	10
2	SLTP	10	2	8	-	-	-	33,33
3	SLTA	17	2	15	-	-	-	56,67
	Jumlah	30	5	25	-	-	-	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 13 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SD sebanyak 3 orang (10%) dari seluruh responden, yang masuk kategori sangat tinggi 1 orang, tinggi 2 orang. Responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 10 orang (33,33%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 2 orang, tinggi 8 orang. Responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 17 orang (56,67%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 2 orang, tinggi 15 orang sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

3.1.4 Berdasarkan Lama Masa Kerja

Sebagian besar responden bekerja di CV. Sion Sarang ini selama lebih dari 4 tahun. Sebagian kecil jumlah responden yang masa kerjanya kurang dari 4 tahun. Untuk lebih jelasnya, penulis jabarkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 14. Lama Masa Kerja

No.	Lama masa kerja	Jumlah	Prosentase(%)
1.	0 – 4 tahun	5	16,67
2.	5 – 9 tahun	12	40
3.	10 – 14 tahun	7	23,3
4.	> 15 tahun	6	20
	Jumlah	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang masa kerjanya 0-4 tahun adalah 5 orang atau 16,67% dari seluruh responden, masa kerjanya 5-9 tahun ada 12 orang atau 40% dari seluruh responden, masa kerjanya 10-14 tahun ada 7 orang atau 23,33% dari seluruh responden dan masa kerja >15 tahun ada 6 orang atau 20% dari seluruh responden.

Tabel 15. Kategori Untuk Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Σ	Kategori					%
			Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat rendah	
1	0 - 4	5	4	1	-	-	-	16,67
2	5 - 9	12	6	6	-	-	-	40
3	10 14	7	3	4	-	-	-	23,33
4	>15	6	-	6	-	-	-	20
Jumlah		30	13	17	-	-	-	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 15 diatas dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya 0 - 4 tahun adalah 5 orang (16,67%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 4 orang, tinggi 1 orang. Responden yang masa kerjanya 5 - 9 tahun sebanyak 12 orang (40%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 6 orang, tinggi 6 orang. Responden yang masa kerjanya 10 - 14 tahun sebanyak 7 orang (23,33%) yang masuk kategori sangat tinggi 3 orang, tinggi 4 orang. Responden yang masa kerjanya >15 tahun sebanyak 6 orang (20%) yang masuk kategori sangat tinggi tidak ada, tinggi 6 orang sedangkan untuk kategori sedang rendah dan sangat rendah tidak ada.

Tabel 16. Kategori Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Σ	Kategori				%
			Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah Sangat rendah	
1	0 - 4	5	1	4	-	-	16,67
2	5 - 9	12	2	10	-	-	40
3	10 - 14	7	1	6	-	-	23,33
4	>15	6	1	5	-	-	20
Jumlah		30	5	25	-	-	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 16 diatas dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya 0 - 4 tahun adalah 5 orang (16,67%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 1 orang, tinggi 4 orang. Responden yang masa kerjanya 5 - 9 tahun sebanyak 12 orang (40%) dari seluruh responden yang masuk kategori sangat tinggi 2 orang, tinggi 10 orang. Responden yang masa kerjanya 10 - 14 tahun sebanyak 7 orang (23,33%) yang masuk kategori sangat tinggi 1 orang, tinggi 6 orang. Responden yang masa kerjanya >15 tahun sebanyak 6 orang (20%) yang masuk kategori sangat tinggi 1 orang, tinggi 5 orang sedangkan untuk kategori sedang rendah dan sangat rendah tidak ada.

3.2 Analisa Frekwensi

3.2.1 Variabel Bebas

Variabel pemberian motivasi pimpinan dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi tiga indikator yaitu penghargaan, pengembangan serta keterlibatan. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan data seperti dibawah ini:

1. Penghargaan

Indikator penghargaan dibagi menjadi dua item yaitu pujian yang dinyatakan dengan kata-kata dan pemberian upah tambahan.

Adapun hasil dari penelitian dapat kami sajikan dalam bentuk keterangan dibawah ini :

Tabel 17. Tanggapan Responden Untuk Item Pujian Yang Dinyatakan Dengan Kata-kata

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Selalu	9	30
Sering	12	40
Kadang-kadang	9	30
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dari tabel 17 tersebut dapat dilihat bahwa pendapat responden terhadap item : pujian yang dinyatakan dengan kata-kata yang ada dalam perusahaan selalu 9 orang atau 30% dari seluruh responden, sering 12 orang atau 40% dari seluruh responden, kadang-kadang 9 orang atau 30% dari seluruh responden, sedangkan dan tidak pernah tidak ada atau nol.

Tabel 18. Tanggapan Responden Untuk Item Pemberian Upah Tambahan

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Selalu	12	40
Sering	10	53,33
Kadang-kadang	8	26,67
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dari tabel 18 diatas dapat dilihat bahwa pendapat responden terhadap item pemberian upah tambahan yaitu selalu 12 orang atau 40% dari seluruh responden, sering 10 orang atau 53,33% dari seluruh responden, kadang-kadang 8 orang atau 26,67% dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah tidak ada atau nol.

Dari item-item yang ada, maka indikator penghargaan dapat digolongkan berdasarkan tinggi rendahnya. Untuk mengetahui skor responden pada kategori tinggi /sedang/rendah perlu ditentukan interval klasnya sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor tertinggi tiap jawaban} - \text{skor terendah tiap jawaban}}{\text{banyaknya interval}}$$

(Hadi, 1985:212)

$$\frac{(5 \times 2) - (1 \times 2)}{5} = \frac{10 - 2}{5} = \frac{8}{5} = 1,6 = 2 \text{ (pembulatan)}$$

Adapun kategorinya sebagai berikut :

- Skor 9 - 10 , masuk kategori sangat tinggi
- Skor 7 - 8 , masuk kategori tinggi
- Skor 5 - 6 , masuk kategori sedang
- Skor 3 - 4 , masuk kategori rendah
- Skor 1 - 2 , masuk kategori sangat rendah

Tabel 19. Kategori Untuk Indikator Penghargaan

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Sangat tinggi	11	36,67
Tinggi	16	53,33
Sedang	3	10
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 19 diatas dapat dilihat bahwa penghargaan yang masuk kategori sangat tinggi 11 orang atau 36,67%, tinggi 16 orang atau 53,33%, sedang 3 orang atau 10% dari seluruh responden,

sedangkan rendah dan sangat rendah kosong. Sebagian besar pendapat responden berkategori tinggi, karena mereka menganggap bahwa penghargaan ditempat mereka sering pencapaian hasilnya meningkat dari standart produksi yang telah ditetapkan dan mereka puas atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu mereka juga mendapatkan pujian dari atasan bila pencapaian hasil mereka meningkat. Mereka juga puas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, karena mereka merasa telah maksimal dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Pengembangan

Indikator pengembangan dibagi menjadi dua item yaitu pimpinan memberikan kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan, pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam ilmu/ pendidikan.

Tabel 20. Tanggapan Responden Untuk Item Pimpinan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Meningkatkan ketrampilan

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Selalu	9	30
Sering	16	53,33
Kadang-kadang	5	16,67
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dari tabel 20 diatas dapat dilihat bahwa pendapat responden terhadap item pimpinan memberikan kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan yaitu selalu 9 orang atau 30% dari seluruh responden, sering 16 orang atau 53,33% dari seluruh responden, kadang-kadang 5

orang atau 16,67% dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah tidak ada atau nol.

Tabel 21. Tanggapan Responden Untuk Item Pimpinan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Memperdalam Ilmu/Pendidikan

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Selalu	8	26,67
Sering	13	43,33
Kadang-kadang	7	23,33
Jarang	2	6,67
Tidak pernah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dari tabel 21 diatas dapat dilihat bahwa pendapat responden terhadap item pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam ilmu pengetahuan atau pendidikan yaitu selalu 8 orang atau 26,67% dari seluruh responden, sering 13 orang atau 43,33% dari seluruh responden, kadang-kadang 7 orang atau 23,33% dari seluruh responden, jarang 2 orang atau 6,67% dari seluruh responden, dan tidak pernah tidak ada atau nol.

Dari item-item yang ada, maka indikator dari pengembangan dimasukkan ke dalam kategori-kategori untuk menentukan tinggi/sedang/rendah. Adapun kategorinya sebagai berikut :

- Skor 9 - 10 = Kategori sangat tinggi
- Skor 7 - 8 = kategori tinggi
- Skor 5 - 6 = kategori sedang
- Skor 3 - 4 = kategori rendah
- Skor 1 - 2 = kategori sangat rendah

Tabel 22. Kategori Untuk Indikator Pengembangan

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Sangat tinggi	11	36,33
Tinggi	16	53,33
Sedang	3	10
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 22 diatas dapat diketahui bahwa indikator pengembangan yang masuk kategori sangat tinggi 11 orang atau 36,33% dari seluruh responden, tinggi 16 orang atau 53,33% dari seluruh responden, sedang 3 orang atau 10% dari seluruh responden, sedangkan rendah dan sangat rendah nol atau tidak ada. Sebagian besar jawaban responden berkategori tinggi, karena responden menganggap bahwa pengembangan bagi karyawan ini sangat membantu bagi kelancaran bekerja mereka. Jadi pengembangan merupakan segala usaha yang dilakukan seorang karyawan untuk dapat mengembangkan cara-cara kerja yang lebih baik dimasa yang akan datang.

3. Keterlibatan

Indikator keterlibatan juga terdiri dari dua item yaitu pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam usaha membantu menetapkan suatu kebijaksanaan perusahaan dan pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan pendapat, saran dan tanggapan sehubungan dengan membantu menetapkan suatu kebijaksanaan perusahaan. Dari masing-masing item-item tersebut, dapat disusun tabel sebagai berikut :

Tabel 23. Tanggapan Responden Untuk Item Pimpinan Mengikutsertakan Karyawan Dalam Diskusi Untuk Menetapkan Suatu Kebijakan Perusahaan

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Selalu	7	23,33
Sering	16	53,33
Kadang-kadang	5	16,67
Jarang	2	6,67
Tidak pernah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dari tabel 23 tersebut dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap item pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam usaha membantu menetapkan suatu keputusan yaitu selalu 7 orang atau 23,33% dari seluruh responden, selalu 16 orang atau 53,33% dari seluruh responden, kadang-kadang 5 orang atau 16,67% dari seluruh responden, jarang 2 orang atau 6,67% dari seluruh responden dan tidak pernah tidak ada atau nol.

Tabel 24. Tanggapan Responden Untuk Item Pimpinan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Mengeluarkan Pendapat, Saran Dan Tanggapan Sehubungan Dengan Membantu Menetapkan Suatu Kebijakan Perusahaan

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Selalu	8	26,67
Sering	14	46,67
Kadang-kadang	6	20
Jarang	2	6,67
Tidak pernah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dari tabel 24 tersebut dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap item pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan pendapat, saran, dan tanggapan

sehubungan dengan membantu menetapkan suatu kebijaksanaan perusahaan yaitu selalu 8 orang atau 26,67% dari seluruh responden, sering 14 orang atau 46,67% dari seluruh responden, kadang-kadang 6 orang atau 20% dari seluruh responden, jarang 2 orang atau 6,67% dari seluruh responden, dan tidak pernah tidak ada atau nol.

Dari item-item yang ada, maka indikator dari keterlibatan dimasukkan ke dalam kategori-kategori untuk menentukan tinggi/sedang/rendah. Adapun kategorinya sebagai berikut :

- Skor 9 – 10 = kategori sangat tinggi
- Skor 7 – 8 = kategori tinggi
- Skor 5 – 6 = kategori sedang
- Skor 3 – 4 = kategori rendah
- Skor 1 – 2 = kategori sangat rendah

Tabel 25. Kategori Untuk Indikator Keterlibatan

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Sangat tinggi	9	30
Tinggi	18	60
Sedang	3	10
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 25 diatas dapat diketahui bahwa indikator keterlibatan yang masuk kategori sangat tinggi 9 orang atau 30% dari seluruh responden, tinggi 18 orang atau 60% dari seluruh responden, sedang 3 orang atau 10% dari seluruh responden, sedangkan rendah dan sangat rendah tidak ada. Sebagian besar pendapat responden berkategori tinggi karena mereka sering diikutsertakan pimpinan untuk diskusi dalam usaha membantu menetapkan suatu kebijaksanaan perusahaan dan karyawan diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat,

memberikan saran yang berguna bagi perusahaan sehingga perusahaan akan dapat lebih berkembang.

Dari indikator-indikator yang ada, maka variabel pemberian motivasi pimpinan dapat dikategorikan berdasarkan tinggi/sedang/rendah. Adapun kategorinya sebagai berikut :

- Skor 25 – 30 = kategori sangat tinggi
- Skor 19 – 24 = kategori tinggi
- Skor 13 – 18 = kategori sedang
- Skor 7 – 12 = kategori rendah
- Skor 1 – 6 = kategori sangat rendah

Tabel 26. Kategori Untuk Variabel Pemberian Motivasi Pimpinan

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Sangat tinggi	13	43,33
Tinggi	17	56,67
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 26 diatas dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap variabel pemberian motivasi pimpinan yang masuk kategori sangat tinggi 13 orang atau 43,33% dari seluruh responden, kategori tinggi 17 rang atau 56,67% dari seluruh responden, kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Dengan demikian sebagian besar pendapat responden berkategori tinggi terhadap variabel pemberian motivasi pimpinan.

3.2.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari enam item yaitu ketrampilan dengan standart mutu (kualitas) produksi, ketrampilan sesuai dengan standart

volume (kuantitas), Peralatan Produksi sesuai dengan standart mutu (kualitas) produksi, peralatan produksi sesuai dengan standart volume (kuantitas), Upah yang diterima sesuai dengan standart mutu (kualitas) pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan, upah yang diterima sesuai dengan standart volume (kuantitas) dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya hal ini dapat penulis jabarkan sebagai berikut :

a. **Produktivitas Kerja karyawan**

Produktivitas kerja karyawan terdiri dari enam item yaitu ketrampilan dengan standart mutu (kualitas) produksi, ketrampilan sesuai dengan standart volume (kuantitas), Peralatan Produksi sesuai dengan standart mutu (kualitas) produksi, peralatan produksi sesuai dengan standart volume (kuantitas), Upah yang diterima sesuai dengan standart mutu (kualitas) pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan, upah yang diterima sesuai dengan standart volume (kuantitas) dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat penulis gambarkan sebagai berikut:

Tabel 27. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (kualitas) Produksi

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Selalu	5	16,67
Sering	19	63,33
Kadang-kadang	6	20
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 27 dapat diketahui pendapat terhadap item ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu (kualitas) produksi yaitu selalu 5 orang atau 16,67% dari

Dari tabel 29 dapat diketahui pendapat responden terhadap item peralatan produksi mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu (kualitas) produksi yaitu selalu 5 orang atau 16,67% dari seluruh responden, sering 17 orang atau 56,67% dari seluruh responden, kadang-kadang 8 orang atau 26,67% dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah tidak ada atau nol.

Tabel 30. Tanggapan Responden Untuk Item Peralatan Produksi Mendukung Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi

Tanggapan Responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Selalu	5	16,67
Sering	15	50
Kadang-kadang	10	33,33
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dari tabel 30 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap item peralatan produksi mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart volume (kuantitas) yaitu : selalu 5 orang atau 16,67% dari seluruh responden, sering 15 orang atau 50% dari seluruh responden, kadang-kadang 10 orang atau 33,337% dari seluruh responden. Sedangkan jarang dan tidak pernah tidak ada atau nol.

Tabel 31. Tanggapan Responden Untuk Item Upah Yang Diterima Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Selalu	4	13,33
Sering	16	53,33
Kadang-kadang	10	33,33
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dari tabel 31 dapat diketahui pendapat responden terhadap item upah yang diterima karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu (kualitas) produksi yaitu selalu 4 orang atau 13,33% dari seluruh responden, sering 16 orang atau 53,33% dari seluruh responden, kadang-kadang 10 orang atau 33,33% dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah tidak ada atau nol.

Tabel 32. Tanggapan Responden Untuk Item Upah Yang Diterima Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi

Tanggapan responden	Frekwensi	Prosentase(%)
Selalu	4	13,33
Sering	19	63,33
Kadang-kadang	7	23,33
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dari tabel 32 dapat diketahui pendapat responden terhadap item upah yang diterima karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart volume (kuantitas) produksi yaitu selalu 4 orang atau 13,33% dari seluruh responden, sering 19 orang atau 63,33% dari

seluruh responden, kadang-kadang 7 orang atau 23,33% dari seluruh responden. sedangkan jarang dan tidak pernah tidak ada atau nol.

Dari item-item tersebut, maka variabel produktivitas kerja karyawan berdasarkan tinggi/sedang/rendah. Adapun kategorinya sebagai berikut :

- Skor 25 – 30 = kategori sangat tinggi
- Skor 19 – 24 = kategori tinggi
- Skor 13 - 18 = kategori sedang
- Skor 7 – 12 = kategori rendah
- Skor 1 – 6 = kategori sangat rendah

Tabel 33. Kategori Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Kategori	Frekwensi	Prosentase(%)
Sangat tinggi	5	16,67
Tinggi	25	83,33
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Total	30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel 33 diatas dapat diketahui variabel produktivitas kerja karyawan yang masuk kategori sangat tinggi 5 orang atau 16,67% dari seluruh responden, tinggi 25 orang atau 83,33% dari seluruh responden. Sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Sebagian besar pendapat responden berkategori tinggi yaitu 25 orang (83,33%) dari seluruh responden.

3.3 Analisis Korelasi

Setelah diketahui analisis frekwensi tabel diatas, maka langkah selanjutnya adalah secara statistik yaitu dengan menggunakan korelasi rank Spearman. Sebelum menganalisis untuk memasukkan ke dalam rumus-rumus, maka terlebih dahulu ditentukan ranknya. Dalam rank Spearman berlaku ketentuan bahwa rangking diawali dari angka terkecil dan apabila terdapat rank kembar, maka angka tersebut dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah angka kembar.

Tabel 34. Korelasi Parsial Pemberian Motivasi Pimpinan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya

Keterangan		Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Penghargaan (X1)	t_{hit}	15,6811
	t_{tab}	1,701
Pengembangan (X2)	t_{hit}	6,8156
	t_{tab}	1,701
Keterlibatan (X3)	t_{hit}	11,0380
	t_{tab}	1,701

Sumber Data : Hasil Pengolahan

Secara teori pemberian motivasi pimpinan mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan harus berperan aktif dalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Pimpinan yang aktif akan dapat menyebabkan karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja karyawan akan dapat meningkat. Pertanyaan diatas berlaku pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya, karena dari hasil uji penelitian (tabel 34) dengan menggunakan Rank Spearman dengan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% maka dipadatkan perhitungan secara parsial untuk hubungan

pemberian motivasi pimpinan dalam penghargaan (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hit} = 15,6811$ dan $t_{tab} = 1,701$ berarti t_{hit} lebih besar dari t_{tab} . Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan adanya hubungan pemberian motivasi pimpinan dalam penghargaan dengan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya (lampiran 6).

Perhitungan secara parsial untuk hubungan pemberian motivasi pimpinan dalam pengembangan (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hit} = 6,8156$ dan $t_{tab} = 1,701$ berarti t_{hit} lebih besar dari t_{tab} . Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan adanya hubungan pemberian motivasi pimpinan dalam pengembangan dengan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya (lampiran 7).

Perhitungan secara parsial untuk hubungan pemberian motivasi pimpinan dalam Keterlibatan (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hit} = 11,0380$ dan $t_{tab} = 1,701$ berarti t_{hit} lebih besar dari t_{tab} . Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan adanya hubungan pemberian motivasi pimpinan dalam keterlibatan dengan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya (lampiran 8).

3.4 Pembahasan

Ada beberapa hal yang perlu mendapat pembahasan dari hasil penelitian hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja bagian produksi pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya. Secara teoritis pemberian motivasi pimpinan mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis Korelasi Rank Spearman dengan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% dengan menghitung secara parsial menunjukkan bahwa ada hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya karena hasil penelitian dengan menggunakan data primer dari jawaban responden.

Variabel pemberian motivasi pimpinan dalam penelitian ini meliputi pemberian motivasi pimpinan dalam penghargaan, pemberian motivasi dalam pengembangan, dan pemberian motivasi dalam keterlibatan ada hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan yang indikatornya terdiri dari input dan output. Input mempunyai item-item ketrampilan, peralatan produksi dan upah sedangkan output mempunyai item-item kualitas dan kuantitas kerja karyawan pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya.

Dari hasil penelitian hubungan pemberian motivasi pimpinan dalam penghargaan (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) didapat $t_{hit} = 15,6811$ dan $t_{tab} = 1,701$. Dengan demikian berarti ada hubungan yang signifikan antara pemberian motivasi pimpinan dalam penghargaan dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Sion Sarang Surabaya. Hal ini disebabkan karena karyawan mendapatkan perhatian dari pimpinan yaitu pemberian pujian yang dinyatakan dengan kata-kata dan pemberian upah tambahan.

Dari hasil penelitian hubungan pemberian motivasi pimpinan dalam pengembangan (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) didapat $t_{hit} = 6,8156$ dan $t_{tab} = 1,701$. Dengan demikian berarti ada hubungan yang signifikan antara pemberian motivasi pimpinan dalam pengembangan dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Sion Sarang Surabaya. Hal ini disebabkan karena pengembangan dilakukan agar karyawan lebih dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Pengembangan dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam pendidikan.

Dari hasil penelitian hubungan pemberian motivasi pimpinan dalam keterlibatan (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) didapat $t_{hit} = 11,3080$ dan $t_{tab} = 1,701$. Dengan demikian berarti ada hubungan yang signifikan antara pemberian motivasi pimpinan dalam keterlibatan dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Sion Sarang Surabaya. Hal ini disebabkan karena keterlibatan dilakukan agar karyawan merasa dihargai.

Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya disebabkan oleh faktor input dan output. Faktor input terdapat item-item ketrampilan, peralatan produksi dan upah. Sedangkan untuk faktor output terdapat item-item kualitas dan kuantitas. Indikator tersebut mempunyai pengaruh dalam produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV. Sion Sarang Surabaya. Pemberian motivasi pimpinan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan diperusahaan CV. Sion Sarang Surabaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dapat diketahui bahwa “ada hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan pencucian sarang burung walet CV. Sion Sarang Surabaya”.
2. Besarnya tingkat hubungan pemberian motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan pencucian sarang burung walet CV. Sion Sarang Surabaya dapat diperoleh dengan menggunakan Korelasi Rank Spearman yaitu sebesar 0,9475, 0,7899, 0,9018 yang menurut penggolongan Sugiyono berarti masuk hubungan sangat kuat.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh dalam penelitian, maka dapat diketahui bahwa pemberian motivasi yang ada di perusahaan sudah baik sehingga diharapkan agar CV. Sion Sarang Surabaya tetap mempertahankan motivasi yang sudah ada dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya pemberian motivasi yang baik tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan bagi kedua belah pihak dapat tercapai. Bagi karyawan dapat memperoleh kebutuhan yang diinginkan seperti status, gaji, biaya pendidikan, sedangkan bagi perusahaan yaitu dengan adanya produktivitas kerja karyawan maka dapat meningkatkan kelancaran produksi mencapai keuntungan yang optimal dan dapat memberikan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 1986. *Pengendalian Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Denny, Richard. 1994. *Sukses Memotivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Effendy, Onong Uchjana. 1989. *Human Relation dan Public Relation dalam Manajemen*. Bandung. Mandar Maju.
- Flippo, Edwin B. 1985. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : PT. Airlangga.
- Gibson, dkk. 1997. *Manajemen. Edisi kesembilan Jilid I*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen. Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- . 1998. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Koentjoroningrat. 1986. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : PT. Binaman Pressindo.
- Nazir, Moh. Ph.D. 1987. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ranupandoyo, H dan Suad Husna. 1999. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 1995. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta : BPFE.

- Siagian, Sondang P. 1986. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- , 1995. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta.
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun ,Masri dan sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Soeprihanto,John.1987. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : P. Alpa Beta.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Winardi. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tim Universitas Jember.1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : Universitas Jember.

CV SION SARANG

Jl. Kesumba No. 6

SURABAYA – INDONESIA

SURAT – KETERANGAN

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : LINA IKA SETIYAWATI.

NIM : 96-2017.


Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Niaga
UNIVERSITAS NEGRI JEMBER.

Bahwa Mahasiswi tersebut diatas telah melakukan penelitian pada perusahaan kami pada tanggal 3 April 2001 sampai dengan 3 Mei 2001 dengan judul penulisan "Hubungan Pemberian Motivasi Pimpinan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Pencucian Sarang Burung Walet CV SION SARANG SURABAYA".

Atas Perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surabaya Tgl,4-Mei-2001.

Hormat Kami



PAULUS JUNAEDY
Pimpinan Perusahaan