

**PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA CV. WAHANA DESAIN**



**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi



UPT. PRODUKSI	
UPT. PERUSAHAAN	
Fgl. Terin	28-2-2007
Amat. Dir.	Fale. Eleoradii
Stempel	1 (satu) / etc
Harpa	H
No. ....	256/28-2-7.
...	

Diajukan oleh :

**AKHMAR GOBEL**  
A211 01 082

Kepada  
**JURUSAN MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**  
Februari 2007

**PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA CV. WAHANA DESAIN**

Disusun dan diajukan oleh :

**AKHMAR GOBEL**

**A211 01 082**

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



**Dra. Fauziah Umar, MS**

Tanggal Persetujuan (.....)

Pembimbing II



**Isnawati Osman, SE., M.Buss**

Tanggal Persetujuan (.....)

**PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA CV. WAHANA DESAIN**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**AKHMAR GOBEL  
A211 01 082**

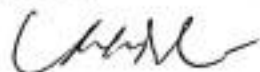
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal **15 FEBRUARI 2007**  
dan dinyatakan **LULUS**

Dewan Penguji:

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dra. Fauziah Umar, M.Si	Ketua	1. 
2.	Isnawati Osman, SE., M.Buss	Sekretaris	2. 
3.	DR. Ria Mardiana, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Drs. E.E. Kumendong, M.Si	Anggota	4. 
5.	Drs. Mukhtar, SE., M.Si	Anggota	5. 

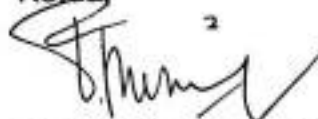
Disetujui

Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Hasanuddin  
Ketua,



DR. Muhammad Ali, MS.

Tim Penguji  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Hasanuddin  
Ketua,



Dra. Fauziah Umar, M.Si

## **Abstrak**

**Akhmar Gobel, Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Wahana Desain Makassar**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Wahana Desain Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Wahana Desain Makassar. Model penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari CV. Wahana Desain Makassar dan beberapa kajian pustaka serta informasi-informasi yang lain.

Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 50 responden atau karyawan dari CV. Wahana Desain Makassar. Metode pengumpulan yang digunakan adalah survey. Data di analisis secara kuantitatif dengan menggunakan Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, dan R-square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) yaitu produktivitas kerja. Variabel yang paling berpengaruh adalah kompensasi (X1). Keeratan hubungan tersebut ditunjukkan oleh korelasi yang tinggi, sedangkan besarnya kontribusi yang diberikan ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R-Square). Adapun kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 55%, dalam arti bahwa produktivitas kerja karyawan CV. Wahana Desain Makassar, 55% ditentukan oleh motivasi eksternal.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT yang telah memberikan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin. Adapun judul skripsi ini adalah ***"Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Wahana Desain Makassar"***.

Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya pada orang tua penulis Ayahanda H. **Drs. Adrian Gobel, BA** dan Ibunda Hj. **Hamiraty Annas**, atas semua cinta, kasih sayang dan sebuah harapan mulia yang tiada batasnya yang diberikan kepada penulis selama ini.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas juga dari masukan, arahan, dorongan, dukungan serta bimbingan yang diberikan oleh banyak pihak, karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

- **Bapak Drs. Gamalca.** Selaku Pembimbing Akademik selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- **Ibu Dra. Fauziah Umar, MS** dan **Ibu Isnawati Osman, SE., M.Buss** selaku Dosen Pembimbing (makasih banyak bu')

- Saudara-saudaraku : **Ade Ismar Gobel, Akbar Gobel, Amalia Pratiwi Gobel** (beristirahatlah dengan tenang de' We all love you), **Agriani Gobel**. Terima kasih atas cinta dan kasih sayangnya boss.
- 2435 BA my iron horse (maafkan saya bensin tidak pernah terisi full).
- Staf Dosen beserta Staf Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. **Ka' Santi** (apa jadinya kalo tanpa bantuan ta', makasih banyak ka), **Pak Iwan** (thanks atas pemilihan dosennya), **Pak Ical, Pak Malik** (makasih...makasih...makasihhh).
- Segenap pimpinan beserta staf CV. Wahana Desain Makassar, atas sumbangsih dalam pemberian data yang menyangkut dengan penulisan ini.
- Seluruh teman-teman mahasiswa angkatan 2001, khususnya jurusan **Manajemen 2001 Fakultas Ekonomi Unhas**.
- Terima kasih juga sebesar-besarnya untuk yang bernama **Ilham Nur**, makasih teman sudah mau direpotkan sama saya meski bayarannya cuman rokok ama energen, makasih... makasih... banyak.
- Sahabat-sahabatku **Yushar Mustafa, Gunawan, Muh. Fadli, Alfansyah Prayoga, Akbar Utami, Anung Yudhi Widjaya, Rahmat Affandi, Barlianta, Agung, Rezka, Inca,**

Ujianto, Nur Ilmiah, Naila Bachtiar, Wahyuni, Nur Sari Fauziah, Nur Qalby, anak-anak Equilibrium FE-UH, Tank's Bro, sulit mencari yang kayak kalian !!!!.

- My band **Kid With Gun** (3 sarjananya tawwa), **Bollo, Andri, Ivan, Zaldy**, selesaima ca' bisamaki kasi' selesai rencana-rencana ta'.
- Special Thanks to my Greatest View *Jayanti Puspasari* (terima kasih kepada ALLAH SWT yang telah melahirkannya, sebagaimana ALLAH SWT melahirkan Hawa untuk Adam) love u much.
- Dedicate To My Lovely Daughter and Nephew, **Amalia Pratiwi** Gobel (R.I.P) and **Muhammad Gobel** (R.I.P) we all love you !!!.

Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 15 Februari 2007

*Akhmar Gobel*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR SKEMA .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Pokok Permasalahan .....	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2. Kegunaan Penelitian .....	6
1.4. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II. LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS....</b>	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Motivasi .....	9
2.1.2. Produktivitas .....	19
2.2. Pengaruh Faktor Motivasi Eksternal Terhadap Produktivitas	20
2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas	20
2.2.2. Pengaruh Kompensasi Dengan Produktivitas.....	21
2.3. Kerangka Pikir .....	22
2.4. Hipotesis .....	24



<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1. Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian .....	25
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	25
3.2.1. Jenis Data .....	25
3.2.2. Sumber Data .....	26
3.3. Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1. Populasi .....	26
3.3.2. Sampel .....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.5. Pengukuran Konsep .....	28
3.5.1. Penentuan Nilai Interval .....	28
3.5.2. Penentuan Range .....	30
3.6. Model dan Teknik Analisis .....	31
3.6.1. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	32
3.6.2. Uji Statistik .....	32
3.7. Definisi Operasional Variabel .....	33
3.7.1. Variabel Bebas (Independent Variabel) .....	33
3.7.2. Variabel Terikat (Dependent Variabel) .....	34
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>35</b>
4.1. Gambaran Umum CV Wahana Desain .....	35
4.2. Struktur Organisasi dan Sistem Kerja CV. Wahana Desain	36
4.3. Visi dan Misi Perusahaan .....	39
4.4. Produk Dari CV Wahana Desain .....	40
4.4.1. Price List dari produk .....	40
4.4.2. Harga Pemesanan .....	43
4.4.3. Members Card Rovca Clothing .....	44
4.5. Alur Proses Pengadaan Barang .....	46

<b>BAB V. ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
5.1. Pembahasan Hasil Survey.....	49
5.2. Hasil survei Motivasi Eksternal .....	49
5.3. Pengujian Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Produktivitas .....	54
5.4. Uji Statistik .....	55
<b>BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
6.1. Kesimpulan .....	60
6.2. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV Wahana Desain .....	36
Gambar 4.2. Produk CV Wahana Desain .....	39

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.2. Price List Dari Produk Baju .....	39
Tabel 4.3. Price List Dari Produk Celana .....	40
Tabel 4.4. Price List Dari Produk Jacket .....	40
Tabel 4.5. Price List Dari Produk Accesoris .....	41
Tabel 4.6. Price List Dari Produk Tas .....	41
Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden .....	46
Tabel 5.2. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden .....	47
Tabel 5.3. Lama Bekerja Responden .....	47
Tabel 5.4. Lulusan Pendidikan Khusus/Keterampilan .....	48
Tabel 5.5. Status Kepegawaian .....	48
Tabel 5.6. Tanggapan responden tentang variabel kompensasi .....	49
Tabel 5.7. Tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja .....	50
Tabel 5.8. Tanggapan responden tentang produktivitas kerja .....	52
Tabel 5.9. Hasil Perhitungan Regresi .....	54
Tabel 5.10. Ringkasan Pengujian Variabel Independen terhadap Variabel Dependen Secara Parsial .....	57



## DAFTAR SKEMA

Skema 2.1. Kerangka Pikir .....	23
Skema 4.1. Alur Pengadaan Barang .....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Hasil Regresi SPSS 15.00
2. Daftar Pertanyaan Kuisisioner Penelitian
3. Distribusi Jawaban Kuisisioner Penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam lapangan usaha apapun sumber daya manusia memegang posisi strategis. Karena itu membangun sumber daya manusia hendaknya menjadi prioritas untuk mewujudkan cita-cita organisasi, dengan membangun kompetensi, kemampuan dan motivasi yang memadai dari sumber daya manusianya.

Untuk mencapai cita-cita itu tidak cukup hanya menekankan ukuran efisiensi dan efektifitas yang tinggi namun harus pula dicerminkan oleh pertumbuhan produksi dengan laju yang cepat dan karenanya manusia hanya dihitung menjadi sub kecil dalam perhitungan ekonomi dengan selalu ditekankan analisis biaya dan keuntungan. Tetapi hendaknya karena orientasi pembangunan ditujukan kepada sumber daya manusia, maka harus dipadukan ukuran-ukuran faktor ekonomi dan faktor non ekonomi yang implikasi selanjutnya membuat analisis prosesnya kepada sosial dan keuntungan sosial, artinya peranan manusia menjadi unsur yang sentral dalam setiap perhitungan dalam pembiayaan produksi dan pembiayaan pengembangan usaha-usaha organisasi. Dengan demikian proses pembangunan bukan berarti hanya menghasilkan manusia untuk pembangunan, tetapi hendaknya hasil-hasil pembangunan ditujukan untuk kesejahteraan manusia. Adalah fatal apabila dalam proses

pembangunan justru terjadi dehumanisasi, yaitu manusia menjadi sekrup kecil, bahkan robot dan mesin besar proses produksi.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah adanya upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan-pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta lingkungan kerja yang memadai) maupun kebutuhan yang bersifat internal (kepuasan dalam bekerja, penghormatan dan penghargaan sebagai manusia). Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu perusahaan adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi dan diakui di masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*"nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

Dari beberapa faktor motivasi eksternal yang kita ketahui, seperti gaji, bonus, dan lain-lain, terdapat pula dorongan yang bersumber dari luar individu, seperti dorongan yang berasal dari lingkungan atau kondisi kerjanya.



Pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi organisasi merupakan bagian terpenting dan upaya memberikan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial baik berupa gaji/upah maupun imbalan atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Pada CV. Wahana Desain yang merupakan badan usaha yang bergerak dibidang industri garmen yang memproduksi pakaian jadi, jelas dihadapkan pada upaya bagaimana meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Sebagai badan usaha yang mengandalkan produksi barang (pakaian jadi) pada berbagai lapisan masyarakat tentu saja ukuran produktivitas karyawannya diukur dari kemampuan (*performance*) menghasilkan output industri dan pelayanan kepada konsumennya, dalam arti kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi CV. Wahana Desain. Dari kemampuan tersebut, pada umumnya para karyawan akan memperoleh imbalan-imbalan yang memadai, dan semakin besar jasa dan tanggung jawab yang dapat diberikan, maka akan semakin besar pula kemungkinan memperoleh kesempatan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya baik secara eksternal maupun internal.

CV. Wahana Desain, dalam pengelolaan usahanya sangat mengandalkan prestasi atau produktivitas para kerja karyawannya, oleh sebab itu komitmen perusahaan terhadap pengelolaan usahanya harus ditopang oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal dan implikasi selanjutnya adalah pemberian kompensasi secara berimbang kepada karyawannya, baik kepada karyawan dengan status staf maupun para eksekutif mereka. Terdapatnya imbalan-imbalan yang memadai, baik imbalan finansial maupun dalam bentuk penghargaan kepada karyawan serta upaya pemenuhan kebutuhan akan memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan, apalagi setiap hasil kerja yang memuaskan diberikan penghargaan yang wajar. Bahkan bukan hanya sekedar imbalan materil yang diterima, akan tetapi mungkin saja peningkatan status kekaryawanannya, kesempatan memperoleh tingkat kesejahteraan serta peningkatan pengalaman.

Meskipun demikian dalam kenyataannya terdapat kesenjangan antara harapan yang diinginkan oleh para karyawan dengan jumlah kompensasi yang diterima, hal ini ikut dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam menyediakan imbalan-imbalan yang memadai sebagai implikasi dari tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai tingkat produktivitasnya.

Dilihat dari asal kata dalam bahasa Inggris, produktivitas (*productivity*) berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan. Maka pengertian produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan, atau



tingkat hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan kegiatan dalam suatu periode. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang dicapai. Dan produktivitasnya dapat dikatakan meningkat apabila hasil yang diperoleh lebih dari biasanya dalam jangka waktu yang sama

Di CV. Wahana Desain, kenyataan yang terlihat saat ini adalah produktivitas karyawan belum dapat diwujudkan dengan baik karena adanya beberapa gejala pada pelaksanaan tugas pokok karyawan, yaitu:

- a. Gairah dan semangat kerja karyawan relatif masih cukup rendah menyebabkan sebagian karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan memadai.
- b. Masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kantor dengan alasan yang kurang tepat yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok dan para karyawan tersebut.

Faktor-faktor tersebut, merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen perusahaan terhadap upaya peningkatan motivasi kerja karyawan, seperti jaminan terhadap peningkatan karier karyawan serta peningkatan pendapatan karyawan dalam rangka pemenuhan kebutuhan materil karyawan.

Dengan latar belakang tersebutlah yang menyebabkan penulis ingin mengangkat topik "Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Wahana Desain" sebagai bahan penelitian.

## **1.2. Pokok Permasalahan**

1. Bagaimana pengaruh faktor motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Wahana Desain.
2. Faktor motivasi eksternal mana yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Wahana Desain.

## **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Wahana Desain.
2. Untuk mengetahui faktor motivasi eksternal yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Wahana Desain.

### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir tentang berbagai konsep atau teori, Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang motivasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran berupa solusi dan tindakan yang harus dilakukan untuk

mengatasi permasalahan yang dihadapinya dalam peningkatan motivasi kerja karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Wahana Desain.

#### **1.4. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan dalam memahami isi penulisan ini, maka pembahasan akan diuraikan dalam beberapa Bab, dengan sistematika sebagai berikut :

- BAB I** : PENDAHULUAN, yang berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penulisan, serta Sistematika Pembahasan
- BAB II** : TINJAUAN PUSTAKA, merupakan bab yang berisi landasan teori yang penulis gunakan sebagai referensi dalam pembahasan, berdasar atas itulah penulis mengemukakan teori-teori yang relevan tentang motivasi dan perilaku karyawan, faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, peningkatan produktivitas kerja, dan kerangka pikir penelitian serta hipotesis.
- BAB III** : METODE PENELITIAN, Menguraikan metode penelitian yang meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, identifikasi variabel, metode analisis.
- BAB IV** : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN, dalam bab ini dijelaskan secara singkat gambaran umum CV Wahana Desain Makassar serta produk dari CV Wahana Desain.

BAB V : ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, merupakan bab pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN, berisi kesimpulan dan saran-saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda dalam berperilaku, bereaksi, berinteraksi terhadap suatu jenis pekerjaan. Selain itu, tinggi rendahnya motivasi senantiasa juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti mendorong atau menggerakkan. Siagian (2004:138) mengemukakan yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam membicarakan motivasi, seringkali dikaitkan dengan "motif" atau "*motive*". Gie (1998:56) mengemukakan bahwa "motif adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja".

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, Nawawi (2001;359) mengemukakan secara sederhana bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu :

**a) Motivasi Eksternal**

Motivasi Eksternal adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya lingkungan atau kondisi kerjanya dan tingkat kompensasi yang diterima dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasarnya sebagai manusia.

**1) Penghasilan ( kompensasi )**

Berkaitan dengan karyawan perusahaan swasta, penghasilan yang diterima adalah merupakan kompensasi dan pelaksanaan tugas pokok yang berupa gaji. Untuk itu pada sub pembahasan ini, akan dikemukakan mengenai kompensasi.

Manusia dengan kemanusiaannya adalah sebagai totalitas yang merupakan makhluk yang sangat kompleks, makin dipelajari makin terlihat kekompleksannya. Masalah yang timbul dalam organisasi sebagian besar disebabkan oleh manusia yang dilatar belakangi berbagai kebutuhan hidup yang hendak dipenuhinya. Hal ini dikemukakan oleh Moenir (1991;152) bahwa: "Apabila seorang telah melalul proses penerimaan sebagai karyawan, maka waktu itu berkewajiban menjalankan organisasi



serta berhak menerima kompensasi atas kewajiban yang telah ditetapkan”.

Moekijat (1999;180), mengemukakan bahwa “kompensasi adalah proses pengupahan yang adil terhadap karyawan dan membayarkan jasa-jasanya berdasarkan jam-jaman”.

Dari beberapa pendapat di atas, maka kompensasi hendaknya di perhitungkan antara pengorbanan di pihak perusahaan dan penghasilan di pihak pekerja sehingga kepentingan keduanya dapat tercapai, sebab tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan akan dapat mengganggu konsentrasi kerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Karena kompensasi adalah merupakan biaya jika dilihat dari segi organisasi, dan merupakan sumber pendapatan bagi tenaga kerja maka kebijaksanaan kompensasi setiap organisasi hendaknya mendesain sistem kompensasinya sesuai dengan keadaan dan kemampuannya.

Dalam pemberian kompensasi, perlu diperhatikan adalah harus adil, atau pembayarannya tidak berat sebelah dalam arti bahwa gaji yang diterima seorang pekerja adalah hasil dalam hubungannya dengan orang-orang lain dalam perusahaan.

Pembayaran gaji dari seorang karyawan pada suatu bagian tertentu akan sama dengan pembayaran seorang karyawan dari bagian lain yang melakukan pekerjaan sama. Pembayaran dimaksudkan sebagai

pembayaran cukup seimbang baik dalam organisasi maupun bagi karyawan.

Setiap organisasi hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menentukan balas jasa yang tepat dan wajar terhadap seorang sesuai dengan pekerjaannya. Tepatnya disini bukan hanya terbatas dalam jumlahnya tetapi masih banyak faktor-faktor yang lain dan perlu diperhatikan.

Menurut Simamora (2004;445) istilah kompensasi memiliki terminologi-terminologi antara lain:

a) Upah dan Gaji.

Upah (*Wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja-pekerja kerah biru). Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dan lamanya jam kerja). Karyawan-karyawan manajemen, staf profesional, klerikal (pekerja-pekerja kerah putih) biasanya digaji.

b) Insentif.

Insentif (*incentive*) adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau

upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektifitas biaya. Program-program insentif terdiri atas dua jenis:

- 1) Program insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan-penjualan, produktivitas atau penghematan-penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
- 2) Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

c) Tunjangan.

Tunjangan (benefit) Asuransi Kesehatan dan Jiwa, liburan-liburan yang diutangung perusahaan, program pensiun dan tunjangan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian adalah contoh-contoh program tunjangan.

d) Fasilitas.

Contoh-contoh fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan / fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan kiub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas

dapat mewakili jumlah substansial dan kompensasi terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal.

Berdasar pada uraian-uraian di atas, maka kompensasi pada dasarnya adalah suatu bentuk penghasilan bagi karyawan dalam rangka kontribusinya dalam organisasi untuk mencapai tujuan (Simamora 2004;452).

## 2) Kondisi kerja (Lingkungan kerja)

Untuk berhasilnya mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, ada beberapa faktor dalam lingkungan organisasi yang perlu mendapat perhatian. Salah satu faktor tersebut adalah kondisi kerja.

Kondisi kerja terdiri dari beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas. Meningkatnya perhatian akan pentingnya peranan kondisi kerja tersebut didukung oleh berkembangnya pandangan bahwa organisasi merupakan sistem yang terbuka. Sebagai sistem yang terbuka, setiap organisasi mendapatkan masukan (input) dan lingkungannya baik berupa bahan mentah, peralatan dan perlengkapan maupun berupa sumber dana dan tenaga manusia.

Dalam kenyataan sehari-hari, terdapat karyawan yang produktif dan memiliki kemampuan yang cukup untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien. Namun kemampuan tersebut tidak dapat disalurkan karena sifat-sifat yang melekat pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menyebabkan karyawan bekerja semaunya karena tidak

muncul satu dorongan yang baik untuk dapat mengerjakan pekerjaan tersebut secara serius.

Agar produktivitas karyawan dapat meningkat maka karakteristik pekerjaan harus lebih diperhatikan dan disesuaikan dengan sifat dan keinginan, serta kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga karyawan merasa pas dan cocok untuk melaksanakan pekerjaan tersebut lebih baik. Karakteristik kerja, dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik yang berupa lingkungan kantor, maupun sosial yang berupa hubungan antar orang-orang dalam organisasi.

#### **b) Motivasi Internal**

Motivasi internal adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Nawawi 2001;359).

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi eksternal lebih dominan daripada motivasi internal. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi tersebut di atas, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/perusahaan. Menurut Nawawi (2001;361) dalam rangka memotivasi para karyawan, setidaknya terdapat

tiga tanggung jawab utama seorang manajer, ketiga tanggung jawab tersebut adalah:

- a. merumuskan batasan pelaksanaan pekerjaan bawahannya.  
Dalam rumusan tersebut harus jelas jenis/jumlah (kuantitatif) dan bobot (kualitatif) tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawab setiap bawahannya.
- b. Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya, agar bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak menjadi hambatan untuk melaksanakannya secara maksimal.
- c. Memilih dan melaksanakan cara terbaik dalam mendorong atau memotivasi pelaksanaan pekerjaan para bawahannya.

Dari definisi di atas yang sudah dikemukakan memberi gambaran bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan tertentu yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginannya terpenuhi, sehingga motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian pokok, yaitu:

- a. Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, yang dikenal dengan Motivasi Eksternal.
- b. Motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dikenal dengan Motivasi Internal

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan untuk bekerja.

Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda di satu pihak, kalau dilihat dari segi yang aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam usaha menggerakkan, mengarahkan daya potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dilihat dari segi pasif atau statis maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi dan daya kerja manusia tersebut.

Dalam arti yang demikian motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga segala sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya kerja manusia dengan menimbulkan tingkat semangat dan kegairahan yang tinggi serta meningkatkan kebersamaan dalam menjalankan tugas individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Dalam hubungan ini pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukurannya.



Dorongan-dorongan untuk bertindak tersebut, pada dasarnya adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan sebagai makhluk individu dan sebagai insan organisasional, oleh karena itu setiap pembicaraan tentang tingkat-tingkat kebutuhan manusia dalam organisasi adalah sesuatu yang penting untuk dilakukan.

Memang tidak dapat disangkal bahwa salah satu motivasi utama seseorang menjadi anggota organisasi atau karyawan adalah untuk dapat terpenuhinya kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, papan kesemuanya itu tentunya dapat terpenuhi dengan pendapatan yang berbentuk uang.

Di samping itu, ditinjau dari perilaku orang didalam organisasi ada pula kebutuhan yang sifatnya non material, yang oleh para karyawan di pandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan menjadi faktor motivasional yang perlu dipuaskan.

Upaya untuk memotivasi kerja karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan hidupnya, baik yang diinginkan maupun sampai seberapa jauh keinginan tersebut dapat dipenuhi. Hal ini sangat mempengaruhi sikap dan tingkah lakunya di dalam organisasi.

Pemberian motivasi kepada karyawan akan dapat mengantisipasi kesenjangan sosial yang timbul dalam suatu organisasi kerja. Untuk itu modifikasi perilaku yang menekankan pada pendekatan yang bersifat mempengaruhi perilaku manusia harus dilakukan yang didasarkan atas pertimbangan bahwa akibat dari perilaku seseorang dalam satu situasi



tertentu akan mempengaruhi perilaku orang tersebut pada masa yang akan datang dalam situasi yang serupa.

### 2.1.2 Produktivitas

"Sarana utama yang dapat digunakan manusia untuk keluar dari kemiskinan kesuatu tingkat kehidupan yang lebih makmur adalah peningkatan produktivitas." Ini merupakan suatu hal yang semestinya sudah jelas : cara utama untuk meningkatkan output perkapita (yang biasanya diterjemahkan secara langsung sebagai standar hidup) adalah peningkatan produktivitas (Stoner dan Wankel 1993;318).

Secara umum, produktifitas dapat kita artikan sebagai perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Setiap orang baik berbentuk perusahaan maupun yang lain, swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya agar para anggota atau karyawan/pekerja yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktifitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Swastha ;1998).

Stoner dan Wankel (1993;318) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran tentang tentang sejauh manakah suatu sistem operasi berfungsi. Pentingnya produktivitas bagi perekonomian kita, baik sebagai bangsa maupun untuk kelangsungan hidup organisasi, diperlihatkan oleh banyaknya pembahasan mengenai topik seperti inflasi, pertumbuhan

ekonomi dan neraca pembayaran yang dikaitkan dengan tingkat produktivitas.

## **2.2 Pengaruh Faktor Motivasi Eksternal terhadap Produktivitas**

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas**

Faktor lingkungan dan fasilitas kerja perlu mendapat perhatian dalam proses kerja karyawan, sebab kondisi kerja yang memadai akan memudahkan para karyawan melaksanakan tugasnya sebagaimana tuntutan organisasi.

Kondisi kerja suatu organisasi terdiri dari beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas. Meningkatnya perhatian akan pentingnya peranan kondisi kerja tersebut didukung oleh berkembangnya pandangan bahwa organisasi merupakan sistem yang terbuka. Sebagai sistem yang terbuka, setiap organisasi mendapatkan masukan (input) dan lingkungannya baik berupa bahan mentah, peralatan dan perlengkapan maupun berupa sumber dana dan tenaga manusia.

Faktor lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik berupa tata ruang kantor dan dapat pula berupa hubungan antar manusia itu sendiri, yaitu hubungan antara sesama karyawan. Oleh sebab itu kualitas dan lingkungan kerja tersebut jelas akan memberikan rangsangan pada berlangsungnya pekerjaan karyawan secara lebih baik (Swastha;1998).

## 2.2.2 Pengaruh Kompensasi dengan Produktivitas

Manusia dengan kemanusiaannya adalah sebagai totalitas yang merupakan makhluk yang sangat kompleks, makin di pelajari makin terlihat kekompleksannya. Masalah yang timbul dalam organisasi sebagian besar disebabkan oleh manusia yang di latar belakang oleh berbagai kebutuhan hidup yang hendak dipenuhinya. Hal ini dikemukakan oleh Moenir (1991;152) bahwa: "Apabila seorang telah melalui proses penerimaan sebagai karyawan, maka waktu itu karyawan berkewajiban menjalankan organisasi serta berhak menerima kompensasi atas kewajiban yang telah ditetapkan".

Bahkan alasan utama seseorang menjadi karyawan atau karyawan dalam suatu perusahaan adalah karena keinginan mencukupi kebutuhan-kebutuhannya, bahkan kebutuhan tingkat pertama manusia sebagaimana teori Maslow adalah memenuhi kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan dan minum serta papan dan hanya mungkin dapat dipenuhi melalui kompensasi yang memadai, oleh sebab itu karyawan yang tidak memperoleh kompensasi yang dapat mencukupi kebutuhan dasarnya sebagai manusia jelas akan membuat karyawan tersebut berpikir pada bidang pekerjaan lainnya yang berarti mengganggu pekerjaan utamanya.

### 2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan teori yang dikemukakan di atas, maka dapat dilihat bahwa produktivitas adalah merupakan perpaduan antara motivasi eksternal dan motivasi internal sehingga menghasilkan motivasi kerja, oleh sebab itu produktivitas karyawan dapat mencapai hasil yang baik bila mana terdapat motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Kemampuan kerja yang tinggi seperti keterampilan, kecakapan dan kecerdasan yang memadai tanpa didukung oleh semangat dan gairah kerja, maka hasilnya pun akan kurang maksimal. Demikian pula sebaliknya motivasi kerja yang tinggi tanpa didukung oleh tingkat kemampuan, kecerdasan dan keterampilan hasilnya tidak akan maksimal.

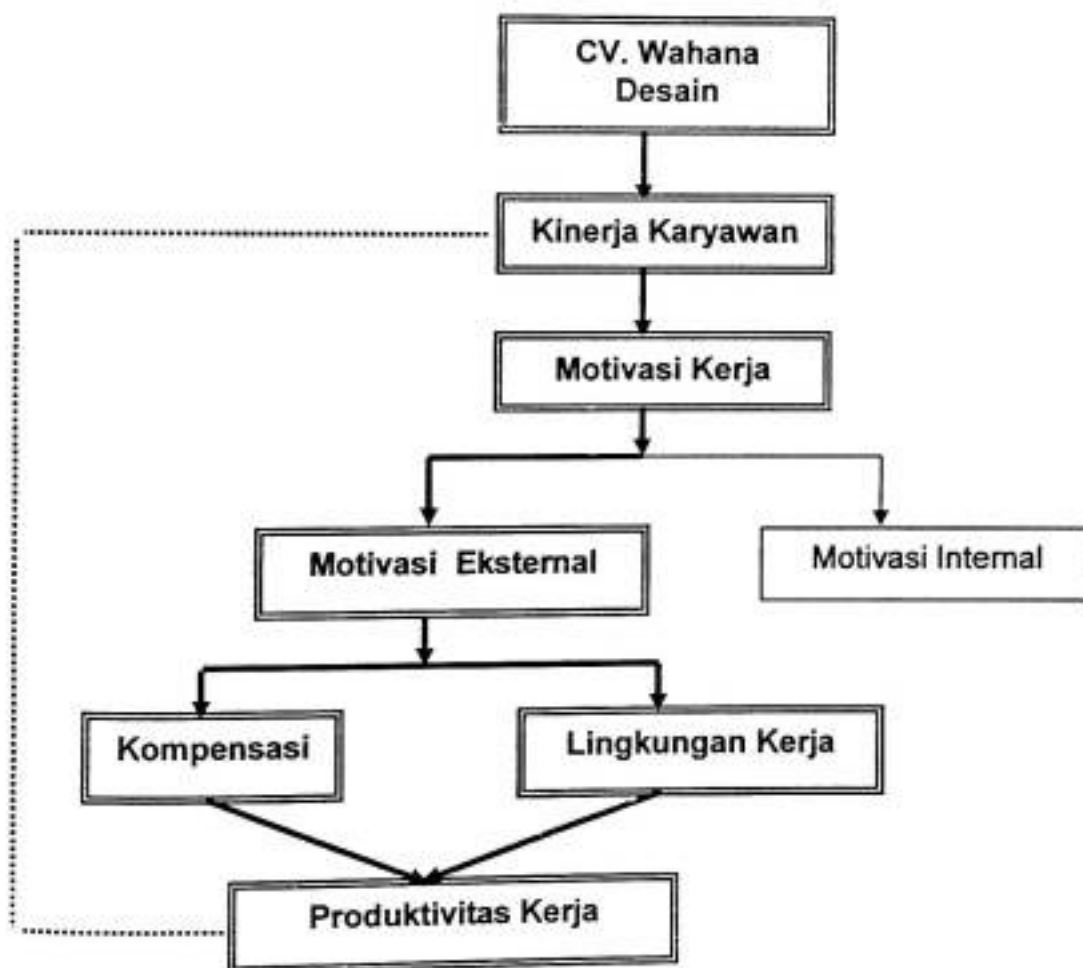
Faktor motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Maslow, pada dasarnya merupakan salah satu teori yang dalam prakteknya banyak tercermin pada kebutuhan-kebutuhan karyawan itu sendiri, seperti keinginan karyawan memenuhi kebutuhan dasarnya lewat kompensasi atau pendapatan yang di terimanya, kemudian rasa aman dan lingkungan kerja (sosial) serta kebutuhan pengembangan karier dan kebutuhan untuk diakui (aktualisasi diri). Bahkan faktor motivasi kerja merupakan faktor utama di samping faktor kemampuan yang menentukan pencapaian produktivitas karyawan, sebab tanpa faktor motivasi, maka kemampuan, keterampilan dan keahlian seorang karyawan tidak akan ada artinya, dan sebaliknya bila hanya

motivasi saja tanpa ditunjang oleh kemampuan dan keterampilan, maka hanya akan terdapat semangat yang berapi-api tanpa ada hasil yang dicapai.

Dari gambaran di atas dibuat kerangka pikir penelitian sebagai berikut,

Skema 2.1

Kerangka Pikir



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti. Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa faktor motivasi eksternal berupa lingkungan kerja, dan faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Wahana Desain.
2. Diduga faktor kompensasi memiliki pengaruh lebih dominan dibanding faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Wahana Desain.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Wahana Desain yang berlokasi di Jalan Jalan Toddopuli Raya No. 62. Penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu bulan November 2006 s/d Januari 2007

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1. Jenis Data**

Data yang dikumpulkan, yaitu;

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka. Jenis data ini berupa data jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin, harga-harga produk dari perusahaan, lama bekerja karyawan, dan data lain yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, seperti besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan, kondisi lingkungan kerja karyawan, dan struktur organisasi dari perusahaan.

### 3.2.2. Sumber Data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penulisan ini dapat dibedakan menjadi dua sumber, yaitu:

- a) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan, melalui observasi, kuesioner untuk karyawan pada tiap divisi dalam perusahaan, dan melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen perusahaan serta penelitian kepustakaan, seperti data pendidikan terakhir karyawan, jumlah karyawan, dan jumlah produksi.

### 3.3. Populasi dan Sampe!

Kountur (2004;137) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Pada umumnya kita tidak bisa mengadakan penelitian kepada seluruh anggota dari suatu populasi karena terlalu banyak. Apa yang bisa kita lakukan adalah mengambil beberapa representatif dari suatu populasi kemudian diteliti. Representatif dari populasi ini yang dimaksud dengan sampel.

#### 3.3.1. Populasi

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada CV. Wahana Desain sebanyak 62 (enam puluh dua) orang.



### 3.3.2. Sampel

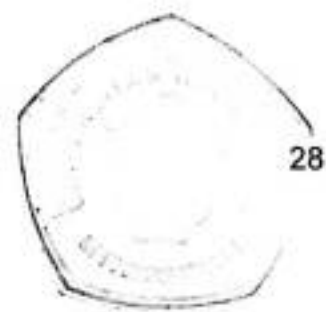
Pada penelitian ini, penulis menetapkan sampel sebesar 80% dari besarnya jumlah populasi (dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel secara proporsional untuk setiap divisi Kountur (2004;139). Berdasarkan data sekunder dari perusahaan ini menyatakan bahwa jumlah karyawannya pada akhir tahun 2006 adalah sebanyak 62 orang. Jadi 80% dari jumlah karyawan yaitu sebanyak 50 orang sebagai sampel.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya menguji adanya kebenaran ataukah terdapat kesalahan hipotesis yang diajukan, maka penulis berusaha memperoleh dan mengumpulkan data untuk mendukung hipotesis tersebut.

Adapun teknik pelaksanaannya melalui:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*) yakni penelitian langsung dilakukan di lokasi CV. Wahana Desain dengan cara :
  - a. *Interview*, yaitu dengan tanya jawab secara langsung ke pada pihak-pihak terkait didalam perusahaan.
  - b. *Quesioner*, yaitu dengan mengajukan pertanyaan yang tersusun dalam suatu daftar pertanyaan untuk dijawab oleh karyawan sebagai responden sesuai jumlah sampel yang ditentukan.



2. Penelitian Pustaka (*library Research*) yakni mempelajari dan mengkaji kembali literature, baik buku maupun majalah yang berhubungan dengan motivasi karyawan dan pengendaliannya serta menyimak kembali bahan-bahan perkuliahan.

### 3.5. Pengukuran Konsep

Prosedur pengukuran yang dipakai penulis adalah menggunakan pedoman yang paling umum digunakan yaitu skala likert. Walizer dan Wienier (1993) menyatakan bahwa skala likert kadang-kadang disebut dengan "suatu penilaian yang dijumlah", karena semua jawaban diberi bobot dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan suatu jumlah. Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih.

#### 3.5.1 Penentuan Nilai Interval

Data yang berhasil dikumpulkan dari kuisisioner selanjutnya akan diukur dengan pengukuran data ordinal dengan bobot hitung 1 sampai 4, dengan kategori:

- a. Sangat setuju/sangat bagus/sangat menarik sangat tertarik/dan lain-lain dengan bobot 4
- b. Setuju/bagus/menarik/tertarik/dan lain-lain dengan bobot 3
- c. Kurang setuju/kurang bagus/kurang menarik/kurang tertarik/ dan lain-lain dengan bobot 2

- d. Tidak setuju/tidak bagus/tidak menarik/tidak tertarik/ dan lain-lain dengan bobot 1

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas 4 (empat). Intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas} - 1}$$

$$\text{Interval} = \frac{4 - 1}{4}$$

$$\text{Interval} = 0,75 \text{ (nol koma tujuh lima)}$$

Dari skala tersebut kriteria penilaian terhadap jawaban responden adalah :

- a. 1,00 – 1,75 = tidak setuju/tidak bagus/tidak menarik/tidak tertarik/ dan lain-lain;
- b. 1,76 – 2,5 = kurang setuju/ kurang bagus/ kurang menarik/ kurang tertarik/ dan lain-lain;
- c. 2,6 – 3,25 = setuju/ bagus/ menarik/ tertarik/ dan lain-lain;
- d. 3,26 – 4,00 = sangat setuju/ sangat bagus/ sangat menarik/ sangat tertarik/ dan lain-lain.

### 3.5.2. Penentuan Range

Penentuan range adalah penentuan jumlah skor dari tiap-tiap pertanyaan yang diajukan kepada responden atau karyawan CV Wahana Desain makassar, dimana skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 4 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang maka :

$$\text{Skor tertinggi} \quad : 50 \times 4 = 200$$

$$\text{Skor terendah} \quad : 50 \times 1 = 50$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survey} = \frac{200 - 50}{4} = 37.5$$

Range skor :

$$50 - 87.5 \quad = \text{Sangat rendah}$$

$$88.5 - 125 \quad = \text{Rendah}$$

$$126 - 162.5 \quad = \text{Tinggi}$$

$$163.5 - 200 \quad = \text{Sangat tinggi}$$

### 3.6. Model dan Teknik Analisis

Algifari (2000) mengemukakan: "Analisa regresi (*regression analysis*) merupakan suatu teknik (*technique*) untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Sedangkan persamaan regresi (*regression equation*) adalah suatu persamaan matematis yang mendefinisikan hubungan antar dua variabel"

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel motivasi (variabel input/variabel bebas/independent variable) yang terdiri dari kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dengan variabel peningkatan produktivitas (Y) sebagai variabel out put/ variabel terikat/ dependent variabel. Model analisis yang digunakan adalah model regresi berganda (*Multiple regression*).

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan, maka diperkirakan bahwa variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat adalah X1 terhadap Y.

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2005;261) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Di mana:

Y = Variabel bebas (Produktivitas karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai yang menunjukkan koefisien regresi

X = Variabel dependen

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

Teknik analisis yang digunakan sesuai model di atas adalah regresi berganda dimana nilai dari variabel dependen dapat diperoleh dari hasil survei yang perhitungannya akan menggunakan skala likert. Cara pengukurannya adalah menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban.

#### 3.6.1. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Selanjutnya berdasarkan hasil regresi berganda tersebut, maka selanjutnya dapat dianalisis koefisien determinasinya ( $R^2$ ) yaitu koefisien determinasi parsial untuk mengukur secara terpisah dampak variabel independent X1 dan X2 (yang paling berpengaruh) terhadap Variabel Y, dengan bantuan program SPSS pada komputer.

#### 3.6.2. Uji Statistik

##### a) Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Sugiyono (2005,275). Di mana apabila  $F_{2\text{ Tabel}} > F_{2\text{ hitung}}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel

bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dan jika  $F2 \text{ tabel} < F2 \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  diterima.

b) Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya (2005,277). Di mana  $T \text{ tabel} > T \text{ hitung}$ ,  $H_0$  diterima. Dan jika  $T \text{ tabel} < T \text{ hitung}$ ,  $H_1$  diterima.

### 3.7. Definisi Operasional Variabel

#### 3.7.1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi eksternal yang dapat dirinci sebagai berikut:

Faktor eksternal, yang meliputi:

1. Penghasilan, adalah merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bekerja dan dapat berupa gaji, insentif dan tunjangan-tunjangan yang diterima. Indikatornya:
  - a) Gaji dan Upah, yaitu hak-hak karyawan yang merupakan imbalan atas statusnya sebagai karyawan.
  - b) Insentif, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan karena kontribusinya terhadap peningkatan usaha-usaha organisasi.
  - c) Tunjangan, yaitu imbalan karena tanggung jawab dan fungsi yang dilaksanakan lebih besar.

2. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan tempat bekerja baik hubungan antara karyawan maupun fasilitas kerja yang ada. Indikatornya:
  - a) Tata Ruang Kantor, yaitu penyusunan letak ruang yang akan membuat nyaman karyawan.
  - b) Hubungan komunikasi antara manusia, yaitu terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan serta pimpinan dengan pimpinan.
  - c) Fasilitas dan alat-alat kerja, yaitu penyediaan fasilitas dan alat-alat kerja yang memadai untuk karyawan.

#### 3.7.2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah tingkat produktivitas karyawan, yaitu suatu proses yang dihasilkan dari kegiatan/perilaku karyawan didalam perusahaan sesuai dengan peranannya .

Indikatornya:

1. Mencapai prestasi kerja sesuai harapan pribadi dan harapan organisasi, seperti mencapai target-target perusahaan, menyelesaikan tugas berdasarkan ketepatan waktu.
2. Memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi untuk mencapai hasil-hasil kerja organisasi yang memadai.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Gambaran Umum CV Wahana Desain

CV Wahana Desain berdiri pada tahun 2000, dan sampai sekarang telah beroperasi lebih dari 5 tahun. CV Wahana Desain merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan khususnya dibidang industri garmen atau pakaian jadi. Dimana perusahaan tersebut memproduksi pakaian seperti t-shirt, kemeja, jacket, jeans, dll, dan diperuntukkan bagi masyarakat pada umumnya dan remaja pada khususnya di kota makassar dan diluar makassar. Oleh karena kebutuhan akan trend fashion bergeser cepat ke arah yang modern maka pemilik membuka usaha ini untuk menyanggupi kebutuhan anak muda akan trend fashion tersebut.

CV. Wahana Desain berlokasi di Jalan Toddopuli Raya No. 62. Pada awal berdirinya CV Wahana Desain hanya sebagai distributor dari beberapa produk yang didatangkan dari luar makassar, oleh karena biaya produksi (pembelian produk, pengiriman, dll) yang besar dan untung yang sedikit oleh karena besarnya biaya produksi maka pemilik memilih untuk memproduksi sendiri atau menciptakan produk yang tidak kalah kualitasnya dengan barang dari luar makassar tersebut. Produk yang telah diproduksi dan siap untuk dipasarkan selain dijual di outlet sendiri yang oleh pemilik diberi nama

Rovca, juga dibawa ke beberapa distributor (distro) di makassar dan diluar makassar.

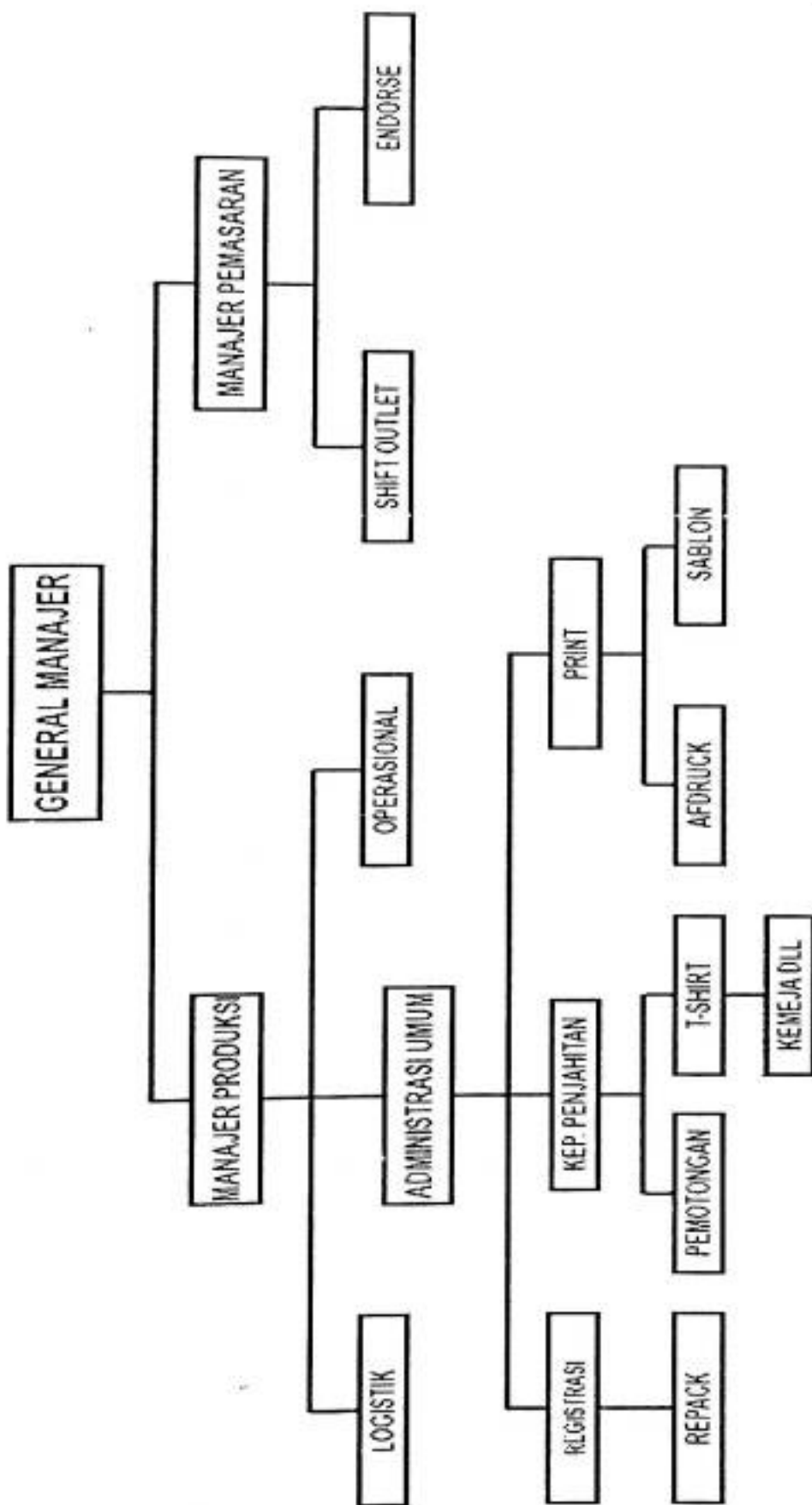
#### **4.2. Struktur Organisasi dan Sistem Kerja CV. Wahana Desain**

Adanya struktur organisasi yang baik merupakan suatu syarat yang penting agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Suatu perusahaan akan berhasil mencapai prestasi kerja yang efektif dari karyawan apabila terdapat suatu sistem kerja sama yang baik, dimana fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut mempunyai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang telah dinyatakan dan diuraikan dengan jelas.

Struktur organisasi perusahaan ini mengikuti metode atau prinsip organisasi fungsional yang telah dinyatakan dan diuraikan menekankan pada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara jelas dan tegas.

CV. Wahana Desain yang terletak di Jl. Toddopuli Raya 62 pada struktur organisasi perusahaannya mengikuti metode atau prinsip organisasi fungsional yang telah dinyatakan dan diuraikan menekankan pada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara jelas dan tegas. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi CV. Wahana Desain ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI CV WAHANA DESAIN



Sumber : CV Wahana Desain Makassar



Pembagian tugas CV. Wahana Desain :

1. General Manager

- a) Mengelola Perusahaan secara menyeluruh
- b) Pencapaian tujuan umum perusahaan
- c) Memonitor kinerja karyawan secara keseluruhan

2. Manajer Produksi

- a) Bertanggung Jawab Penuh terhadap Hasil Produksi
- b) Pencapaian target produksi
- c) Terselenggaranya sistem kerja karyawan
- d) Mengontrol kualitas dan mutu produk

3. Manajer Pemasaran

- a) Memasarkan Barang Hasil Produksi
- b) Bertanggung Jawab terhadap sistem kerja pada outlet
- c) Promosi terhadap produk

4. Administrasi Umum

- a) Registrasi barang hasil produksi
- b) Sebagai administrasi keuangan perusahaan
- c) Sebagai kontroler karyawan (kehadiran, lembur, dll)

Jumlah karyawan CV Wahana Desain berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.

Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Kelompok Populasi	Jumlah
1	Pria	33
2	Wanita	29
Jumlah Keseluruhan		62

#### 4.3. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi perusahaan adalah menjadi penyedia jasa pakaian jadi yang baik dan terpilih di makassar, baik bagi pelanggan dari kalangan orang tua, anak muda, maupun anak-anak. Sedangkan misi perusahaan yaitu memberikan yang terbaik bagi pelanggan, baik dalam hal produk, layanan, dll.

#### 4.4. Produk Dari CV Wahana Desain

Gambar 4.2  
Produk CV Wahana Desain



Sumber : CV Wahana Desain, 2007

##### 4.4.1 Price List dari produk

Tabel 4.2  
Baju

No	Jenis	Sex	Price	Code Male	Price	Code Female
1	T - Shirt	M / F	70.000	001 / 00	70.000	010 / 00
2	Polo	M / F	85.000	002 / 00	85.000	011 / 00
3	Lengan Panjang	M / F	80.000	003 / 00	80.000	012 / 00
4	Lengan Panjang +	M / F	90.000	004 / 00	90.000	013 / 00
5	Double T-Shirt L .P	M / F	80.000	005 / 00	80.000	014 / 00
6	Kemeja	M / F	100.000	006 / 00	100.000	015 / 00
7	U-Can See	M / F	75.000	007 / 00	75.000	016 / 00
8	T - Shirt +	M / F	80.000	008 / 00	80.000	017 / 00
9	Double T-Shirt	M / F	90.000	009 / 00	90.000	018 / 00

Tabel 4.3  
Celana

No	Jenis	Sex	Price	Code Male	Price	Code Female
1	Celana Panjang	M / F	160.000	001 / 00	160.000	005 / 00
2	Celana Puntung	M / F	130.000	002 / 00	130.000	006 / 00
3	Rok Panjang	Female	120.000	003 / 00		
4	Rok Pendek	Female	100.000	004 / 00		

Tabel 4.4  
Jacket

No	Jenis	Sex	Price	Code Male	Price	Code Female
1	Jumper	M / F	150.000	001 / 00	130.000	007 / 00
2	Jumper Non Race	M / F	150.000	002 / 00	130.000	008 / 00
3	Sweatshirt	M / F	150.000	003 / 00	130.000	009 / 00
4	Sweatshirt ( Rib )	M / F	160.000	004 / 00	140.000	010 / 00
5	Sweatshirt-Jumper	M / F	155.000	005 / 00	135.000	011 / 00
6	Semi Jas	M / F	180.000	006 / 00	160.000	012 / 00

Tabel 4.5  
Accesoris

No	Jenis	Sex	Price	Code
1	Hand Bag		60.000	001 / 00
3	Pin		20.000	003 / 00
4	sticker			004 / 00

Tabel 4.6  
Tas

No	Jenis	Sex	Price	Code Male	Code Female
1	Special Bag	F / M	120.000	001 / 00	005 / 00
2	Bag	F / M	110.000	002 / 00	006 / 00
3	Simple Bag	F / M	90.000	003 / 00	007 / 00
4	Simple Bag (wol)	F / M	80.000	004 / 00	008 / 00



#### 4.4.2. Harga Pemesanan

Adapun harga yang ditawarkan dalam bentuk paket kerja sama pemesanan barang yang terdiri dari :

##### 1. Baju Kaos Oblong

a. Harga	- > 6 Lusin	Rp. 48.000,-
	- < 1 Lusin	Rp. 55.000,-
	- > 1 Lusin	Rp. 50.000,-

b. Bahan           Kaos Combat

##### 2. Baju Kaos Kerah

a. Harga	- > 6 Lusin	Rp. 53.000,-
	- < 1 Lusin	Rp. 60.000,-
	- > 1 Lusin	Rp. 55.000,-

b. Bahan           Kaos Combat

##### 3. Baju Lacos Kerah

a. Harga	- > 6 Lusin	Rp. 55.000,-
	- < 1 Lusin	Rp. 65.000,-
	- > 1 Lusin	Rp. 60.000,-

b. Bahan           Lacos Combat

##### 4. Baju Kemeja

a. Harga	- > 6 Lusin	Rp. 55.000,-
	- < 1 Lusin	Rp. 65.000,-
	- > 1 Lusin	Rp. 60.000,-

b. Bahan           Drill

5. Baju ( PDH ) Pakaian Dinas Harian

- |          |             |              |
|----------|-------------|--------------|
| a. Harga | - > 6 Lusin | Rp. 68.000,- |
|          | - < 1 Lusin | Rp. 75.000,- |
|          | - > 1 Lusin | Rp. 70.000,- |
| b. Bahan | Drill       |              |

6. Baju Couple / Pasangan / Single

- |          |                         |                    |
|----------|-------------------------|--------------------|
| a. Harga | 1 Pasang                | Rp. 85.000,- / Lbr |
|          | 2 Pasang                | Rp. 80.000,- / Lbr |
|          | 3 Pasang                | Rp. 75.000,- / Lbr |
| b. Bahan | Combat / Lacos / Kemeja |                    |

7. Gantungan Id Card

- |          |             |              |
|----------|-------------|--------------|
| a. Harga | - > 6 Lusin | Rp. 9.000,-  |
|          | - < 1 Lusin | Rp. 12.000,- |
|          | - > 1 Lusin | Rp. 10.000,- |
| b. Bahan | Nylon       |              |

4.4.3. Members Card Rovca Clothing

Members Card merupakan layanan Costumer yang dikhususkan pada siswa ( i ) sekolah dan Mahasiswa ( i ), Dengan bermacam fasilitas yang diberikan Yaitu sebagai Berikut :

- a. Mendapat Kartu Members Card ROVCA
- b. Anggota members berhak mendapat discount 15 % pada setiap pembelian produk ROVCA selama keanggotaan members.
- c. Dapat ikut serta dalam rapat ide costumer / Brainstorming yang diadakan ROVCA Clothing.

- d. Mendapat discount khusus pada acara – acara yang mendapat dukungan acara dari ROVCA Clothing.
- e. Kartu Members Card ROVCA berlaku selama 1 tahun.
- f. Memberikan dukungan / Sponsor pada acara-acara sekolah yang mempunyai anggota Members Card ROVCA dengan limit 200 orang.
- g. Mendapatkan Souvenir Members Card ROVCA ; Pin Members & Sticker Members.
- h. Informasi terbaru dalam memberikan product dan layanan terbaru ROVCA ( *Via SMS* )

Syarat – syarat keanggotaan Members card :

- a. Formulir / Biodata Personal ( Pribadi )
- b. Administrasi Rp. 20.000,-
- c. Foto Warna Ukuran 3 X 4

### 4.3. Alur Proses Pengadaan Barang

Barang sebelum sampai ke tangan konsumen atau pemakai akhir harus melalui beberapa tahap dalam pengadaan barang tersebut, seperti yang dijelaskan pada skema 4.1. berikut ini :

Skema 4.1. Alur Pengadaan Barang



**BAB V**  
**ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**5.2. Pembahasan Hasil Survey**

Dari data yang diperoleh pada CV. Wahana Desain Makassar diketahui tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut adalah 62 orang. Pada penelitian ini, penulis menetapkan sampel sebesar 80% dari besarnya jumlah populasi (dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel secara proporsional. Jadi 80% dari jumlah karyawan 62 orang yaitu sebanyak 50 orang sebagai sampel.

**1. Jenis kelamin responden**

Tabel 5.1  
Jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	28 orang
Perempuan	22 orang
Jumlah	50 Orang

*Sumber hasil pengolahan data kuesioner, 2007*

## 2. Tingkat pendidikan terakhir responden

Tabel 5.2  
Tingkat pendidikan terakhir responden

Pendidikan	Jumlah Responden
SD	2 Orang
SMP	4 Orang
SMU/SMK	41 Orang
Sarjana	3 Orang
Jumlah	50 Orang

*Sumber hasil pengolahan data kuesioner, 2007*

## 3. Lama bekerja responden

Tabel 5.3  
Lama bekerja responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden
Kurang dari 6 bulan	3
6 bulan – 1 tahun	5
1 – 3 tahun	24
3 -5 tahun	18
Jumlah	50 orang

*Sumber hasil pengolahan data kuesioner, 2007*

#### 4. Lulusan pendidikan khusus/keterampilan

Tabel 5.4  
Lulusan pendidikan khusus/keterampilan

Lulusan Pendidikan Khusus	Jumlah Responden
Ya	24
Tidak	26
Jumlah	50 orang

*Sumber hasil pengolahan data kuesioner, 2007*

#### 5. Status kepegawaian

Tabel 5.5  
Status kepegawaian

Status	Jumlah Responden
Tetap	42
Tenaga Kontrak	5
Magang/Training	3
Jumlah	50 orang

*Sumber hasil pengolahan data kuesioner, 2007*

#### 5.2. Hasil survei Motivasi Eksternal

Adapun hasil survei melalui data kusioner yang diberikan kepada responden adalah sebagai berikut :

A. Pertanyaan mengenai motivasi eksternal ( Variabel tidak terikat ):

1. Pertanyaan tentang variabel kompensasi pada CV. Wahana Desain

Tabel 5.6

Tanggapan responden tentang variabel kompensasi

Tanggapan	1 Juta Ke atas		750 – 900 ribu		500 – 700 ribu		Kurang dari 500 ribu		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Besarnya kompensasi yang anda terima?	15	30	30	60	4	8	1	2	159

Tanggapan	Sesuai		Cukup Sesuai		Kurang Sesuai		Tidak Sesuai		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Apakah kompensasi yang anda terima tersebut telah sesuai dengan kinerja anda?	16	32	31	62	3	6	0	0	163

Tanggapan	Memuaskan		Cukup Memuaskan		Kurang Memuaskan		Tidak Memuaskan		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Apakah kompensasi yang anda terima tersebut dapat memuaskan kebutuhan anda?	14	28	27	54	9	18	0	0	155

Tanggapan	Tidak pernah		Jarang sekali		Sering		Selalu		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Apakah anda pernah mengalami keterlambatan dalam penerimaan kompensasi?	27	54	21	42	2	4	0	0	175

Sumber Olahan Data Primer, 2007



Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan tenaga kerja terhadap kompensasi yang diberikan oleh CV. Wahana Desain Makassar berada pada range ke empat (sangat tinggi) yaitu 163, yang berarti karyawan/tenaga kerja menganggap kompensasi yang diberikan sudah sangat sesuai dengan kebutuhannya sebagai karyawan.

2. Pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja :

Tabel 5.7

Tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja

Tanggapan	Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pernyataan									
Bagaimana pendapat anda tentang kondisi fisik tata ruang lingkungan kerja anda saat ini?	25	50	22	44	3	6	0	0	172

Tanggapan	Lengkap		Cukup Lengkap		Kurang Lengkap		Tidak Lengkap		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pernyataan									
Apakah ruangan kerja anda saat ini dilengkapi fasilitas-fasilitas yang dapat membuat anda tetap segar dalam bekerja?	28	56	21	42	1	2	0	0	177

Tanggapan	Harmonis		Cukup Harmonis		Kurang Harmonis		Tidak Harmonis		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pernyataan									
Bagaimana pola hubungan antara karyawan dalam pekerjaan anda?	26	52	21	42	3	6	0	0	173
Rata-rata	174								

Sumber Olahan Data Primer, 2007

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerja, suasana kerja dan tata fisik ruang pada CV. Wahana Desain Makassar berada pada range ke empat (sangat tinggi) yaitu 174, yang berarti lingkungan serta suasana kerja pada CV. Wahana Desain Makassar telah memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan/tenaga kerja.

Tabel 5.9  
Hasil perhitungan regresi

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	0.772	2.098	0.041
Kompensasi	0.473	5.662	0.000
Lingkungan kerja	0.318	3.396	0.001
R	= 0.742		
R <sup>2</sup>	= 0.550		
F <sub>hitung</sub>	= 28.711		
Signifikansi	= 0.000		

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 15.

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.772 + 0.473X_1 + 0.318X_2$$

a = 0.772, artinya apabila  $X_1 = X_2 = 0$ , maka nilai  $Y = 0,772$ .

b<sub>1</sub> = 0,473 artinya apabila kenaikan  $X_2$  konstan, kenaikan  $X_1$

sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan  $Y$  sebesar 0,473kali

b<sub>2</sub> = 0,318, artinya apabila kenaikan  $X_1$  konstan, kenaikan

$X_2$  sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan  $Y$  sebesar 0,318 kali.

#### 5.4. Uji Statistik

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Sebagaimana telah dikemukakan dalam hipotesis penelitian ini adalah diduga bahwa motivasi eksternal yaitu kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan CV. Wahana Desain.

B. Pertanyaan mengenai produktivitas kerja ( variabel terikat ) :

Tabel 5.8  
Tanggapan responden tentang produktivitas kerja :

Tanggapan	Menguasai		Cukup Menguasai		Kurang Menguasai		Tidak Menguasai		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Sejauh mana tingkat penguasaan anda terhadap aspek-aspek tugas anda?	17	34	32	64	1	2	0	0	166

Tanggapan	Selalu Diberi Target		Diberi Target		Jarang Sekali		Tidak Pernah		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Apakah dalam bekerja anda diberi target waktu?	18	36	30	60	2	4	0	0	166

Tanggapan	Mampu		Cukup Mampu		Kurang Mampu		Tidak Mampu		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Apakah anda mampu melaksanakan tugas sesuai dengan waktu tersebut?	28	66	22	44	0	0	0	0	178
Apakah anda mampu menjalankan tugas sesuai standar prosedur yang ditetapkan?	27	54	20	40	3	6	0	0	174
Rata-rata									171

Sumber Olahan Data Primer, 2007

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan terhadap produktivitas kerja pada CV. Wahana Desain Makassar berada pada range ke empat (sangat tinggi) yaitu 171, yang berarti karyawan dalam melaksanakan tugasnya telah maksimal dalam memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan output atau tingkat penjualan pada CV. Wahana Desain Makassar.

### **5.3. Pengujian Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Wahana Desain Makassar**

Uji normalitas pada penelitian ini diberikan bersama dengan hasil analisis regresi dengan bantuan program SPSS yang disajikan pada lampiran, Asumsi distribusi normal dipenuhi sehingga kesimpulan berdasarkan teori-teori menaksir dan menguji hipotesis dapat diterima.

#### **1. Model signifikan**

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X1 dan X2) yang diolah dengan bantuan program SPSS pada komputer, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear ganda sebagai berikut :

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji F pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5 %. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dalam perhitungan regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 15. Pada tabel 5.9 terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 28.711 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  (2,50) sebesar 3.15 dengan probabilitas atau tingkat signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi eksternal (kompensasi dan lingkungan kerja ) secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan pada CV. Wahana Desain Makassar.

Uraian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang kuat ( Multiple R = 0,742). Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) sebesar 0.550, berarti bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 55 % terhadap produktivitas karyawan pada CV. Wahana Desain Makassar sedangkan sisanya sebesar 45 % merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti diantaranya motivasi internal yang terdiri dari pengembangan pegawai (pelatihan kerja, magang, kursus khusus) dan aktualisasi diri.



b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas (independen) yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) Dengan Uji-t juga diperoleh informasi mengenai variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan. Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang dilakukan diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variabel independent sebagaimana terlihat pada tabel 5.10.

Tabel 5.10  
Ringkasan pengujian variabel Independen terhadap variabel dependen  
secara parsial

Variabel Penelitian	Nilai $t_{hitung}$	Signifikansi	Nilai $t_{tabel}$
Kompensasi	5.562	0.000	1.645
Lingkungan Kerja	3.396	0.001	

(Sumber: Data diolah, 2007.)

Berdasarkan perhitungan yang yang dilakukan diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel 5.10, dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh Variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) Variabel kompensasi dengan  $t_{hitung}$  (5.562) >  $t_{tabel}$  (1.645), maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang nyata antara variabel kompensasi dengan produktivitas karyawan dan disamping itu nilai probability 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan
2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).  
Variabel Lingkungan Kerja dengan  $t_{hitung}$  (3.396) >  $t_{tabel}$  (1.645), sehingga dapat pula dikatakan terdapat pengaruh nyata antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai probability 0.001 < 0.05.



Jadi berdasarkan pengujian masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial terlihat bahwa variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi ( X1 ) dengan nilai t hitung lebih besar dibanding dengan variabel lainnya ( lingkungan kerja ) yaitu  $5.562 > 3.396$ .

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi eksternal pada CV. Wahana Desain makassar berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji F hitung  $>$  F tabel dan probabilitas kesalahan kurang dari 5%. Dimana pengaruh motivasi eksternal pada CV. Wahana Desain Makassar terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 55%.
2. Variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perbandingan nilai uji-t variabel kompensasi lebih besar dari variabel lingkungan kerja yaitu  $5.662 > 3.396$ .

#### 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi eksternal oleh CV. Wahana Desain Makassar sebaiknya dilakukan bahkan ditingkatkan melihat tingginya

tingkat produktivitas kerja karyawan oleh karena faktor ini. Hal tersebut dilakukan guna menjaga loyalitas karyawan terhadap CV. Wahana Desain.

2. Variabel yang berpengaruh dominan adalah kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya dalam penetapan kompensasi kepada karyawan sebaiknya sesuai dengan hasil dari kinerja karyawan tersebut, dengan harapan hal tersebut dapat memberi berpengaruh yang lebih baik lagi pada produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. BPFE, Yogyakarta.
- Gie, The Liang, 1998, *Ensiklopedi Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Kountur, Ronny, 2004, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, PPM, Jakarta.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Moenir, AS, 1991, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke Empat, Gadjah Mada University Press. Jogjakarta.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Cetakan ke tiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Stoner dan Wankel, 1993, *Perencanaan Dan Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen*, Terjemahan. Cetakan pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Swastha, Basu DH, 1998, *Manajemen Pemasaran Modern*, Cetakan ke enam, Liberty, Jakarta
- Walizer, M. H. dan Wiener P. 1993. *Metode dan Analisis Penelitian Mencari Hubungan*. Terjemahan. Jilid 1. Erlangga. Jakarta.

# LAMPIRAN

## Regression

## Lampiran 1

[DataSet1] D:\Riverwax\Kapan Aku Sarjana!!\Ammank\data ammank.sav

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan_kerja, kompensasi		Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: produktivitas

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.531	.22273

- a. Predictors: (Constant), lingkungan\_kerja, kompensasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.848	2	1.424	28.711	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.332	47	.050		
	Total	5.180	49			

- a. Predictors: (Constant), lingkungan\_kerja, kompensasi  
b. Dependent Variable: produktivitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.772	.368		2.098	.041
	kompensasi	.473	.084	.574	5.662	.000
	lingkungan_kerja	.318	.094	.344	3.396	.001

- a. Dependent Variable: produktivitas

**DAFTAR KUESIONER**  
**PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**  
**KARYAWAN PADA CV WAHANA DESAIN MAKASSAR**

*PETUNJUK*

1. Kuesioner ini merupakan bahan penyusunan Skripsi berjudul "Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. WAHANA DESAIN"
2. Kuesioner ini bertujuan untuk mencari fakta ilmiah tentang kondisi permasalahan pada obyek penelitian, oleh sebab itu diharapkan bapak/ibu sdr (i) untuk memberikan jawaban dan keterangan yang sebenar-benarnya!
3. Berilah tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang anda anggap paling sesuai berdasarkan pengamatan, pengalaman serta pengetahuan anda!

*IDENTITAS*

Nama :

Jenis Kelamin :

*PERTANYAAN-PERTANYAAN*

**A. Umum**

1. Tingkat pendidikan terakhir anda sebelum bertugas di perusahaan ini (CV. Wahana DESAIN)?
  - a. Tamat SD
  - b. Tamat SLTP
  - c. Tamat SLTA
  - d. S1

2. Sudah berapa lama anda bertugas sebagai karyawan di perusahaan ini?
  - a. Kurang dari 6 bulan
  - b. 6 bulan -1 tahun
  - c. 1 - 3 Tahun
  - d. 3 - 5 Tahun
3. Apakah anda termasuk lulusan dari pendidikan khusus atau pendidikan informal ( kursus keterampilan)?
  - a. Ya
  - b. Tidak
4. Status kepegawaian anda saat ini?
  - a. Tetap
  - b. Tenaga kontrak
  - c. Magang/Pelatihan

#### **B. KOMPENSASI**

1. Besarnya kompensasi yang anda terima?
  - a. 1 Juta Ke atas
  - b. 750 – 900 ribu
  - c. 500 – 700 ribu
  - d. Kurang dari 500 ribu
2. Apakah kompensasi yang anda terima tersebut telah sesuai dengan kinerja anda?
  - a. Sesuai
  - b. Cukup sesuai
  - c. Kurang sesuai
  - d. Tidak sesuai
3. Apakah kompensasi yang anda terima tersebut dapat memuaskan kebutuhan anda?
  - a. Memuaskan
  - b. Cukup memuaskan
  - c. Kurang memuaskan
  - d. Tidak memuaskan



4. Apakah anda pernah mengalami keterlambatan dalam penerimaan kompensasi?
- Tidak pernah
  - Jarang sekali
  - Sering
  - Selalu

### C. LINGKUNGAN KERJA

1. Bagaimana pendapat anda tentang kondisi fisik tata ruang lingkungan kerja anda saat ini?.
  - Baik
  - Cukup baik
  - Kurang baik
  - Tidak baik
2. Apakah ruangan kerja anda saat ini dilengkapi fasilitas-fasilitas yang dapat membuat anda tetap segar dalam bekerja?
  - Lengkap
  - Cukup lengkap
  - Kurang
  - Sangat kurang
3. Bagaimana pola hubungan antara karyawan dalam pekerjaan anda?
  - Harmonis
  - Cukup harmonis
  - Kurang harmonis
  - Tidak harmonis

### F. PRODUKTIVITAS

1. Sejauh mana tingkat penguasaan anda terhadap aspek-aspek tugas anda?
  - Menguasai
  - Cukup menguasai
  - Kurang menguasai
  - Tidak menguasai



2. Apakah dalam bekerja anda diberi target waktu?
  - a. Selalu diberi target
  - b. Diberi target
  - c. Jarang sekali
  - d. Tidak pernah
3. Dan Apakah anda mampu melaksanakan tugas sesuai dengan waktu tersebut?
  - a. Mampu
  - b. Cukup mampu
  - c. Kurang mampu
  - d. Tidak mampu
4. Apakah anda mampu menjalankan tugas sesuai standar prosedur yang ditetapkan?
  - a. Mampu
  - b. Cukup mampu
  - c. Kurang mampu
  - d. Tidak mampu

# UJI VALIDITAS KUISIONER

Lampiran 3

Variabel 1(X1)

Variabel 2 (X2)

Respond	1	2	3	4	TOT		5	6	7	TOT	
1	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	9	3,00
2	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
3	4	2	3	3	12	3,00	3	3	4	10	3,33
4	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
5	3	3	4	4	14	3,50	3	3	4	10	3,33
6	3	3	2	4	12	3,00	3	3	4	10	3,33
7	3	4	3	4	14	3,50	4	3	3	10	3,33
8	3	3	2	4	12	3,00	3	3	3	9	3,00
9	3	3	3	3	12	3,00	4	4	4	12	4,00
10	3	3	3	3	12	3,00	4	3	3	10	3,33
11	3	3	4	4	14	3,50	3	4	3	10	3,33
12	3	2	2	3	10	2,50	3	4	3	10	3,33
13	2	2	2	2	8	2,00	2	4	3	9	3,00
14	3	4	4	3	14	3,50	2	3	4	9	3,00
15	4	4	3	3	14	3,50	4	4	4	12	4,00
16	3	3	3	3	12	3,00	3	4	4	11	3,67
17	3	4	3	4	14	3,50	4	2	3	9	3,00
18	4	4	4	4	16	4,00	3	4	4	11	3,67
19	4	3	3	2	12	3,00	3	3	4	10	3,33
20	3	3	3	3	12	3,00	4	4	3	11	3,67
21	3	3	4	4	14	3,50	4	4	4	12	4,00
22	3	4	4	3	14	3,50	4	4	4	12	4,00
23	3	3	3	3	12	3,00	3	4	4	11	3,67
24	3	3	3	3	12	3,00	2	3	4	9	3,00
25	3	3	2	4	12	3,00	4	3	3	10	3,33
26	3	3	2	4	12	3,00	4	4	3	11	3,67
27	3	3	2	4	12	3,00	4	4	4	12	4,00
28	4	3	3	4	14	3,50	4	4	3	11	3,67
29	2	3	3	4	12	3,00	4	3	3	10	3,33
30	3	3	3	3	12	3,00	4	4	3	11	3,67
31	3	3	2	4	12	3,00	4	4	4	12	4,00
32	2	4	3	3	12	3,00	3	4	3	10	3,33
33	4	3	3	4	14	3,50	3	3	3	9	3,00
34	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	12	4,00
35	3	3	4	4	14	3,50	4	4	2	10	3,33
36	4	4	3	3	14	3,50	4	4	2	10	3,33
37	3	3	4	4	14	3,50	4	3	2	9	3,00

38	3	4	4	3	14	3,50	3	3	4	10	3,33
39	4	3	3	4	14	3,50	3	3	3	9	3,00
40	4	4	4	4	16	4,00	3	3	3	9	3,00
41	3	3	3	3	12	3,00	3	3	4	10	3,33
42	2	3	3	4	12	3,00	4	3	3	10	3,33
43	4	4	3	3	14	3,50	4	4	2	10	3,33
44	3	3	3	3	12	3,00	4	4	4	12	4,00
45	3	3	3	3	12	3,00	4	4	3	11	3,67
46	4	3	2	3	12	3,00	3	4	4	11	3,67
47	4	3	3	4	14	3,50	3	3	4	10	3,33
48	3	4	3	4	14	3,50	3	4	3	10	3,33
49	3	4	3	4	14	3,50	3	4	4	11	3,67
50	1	3	4	4	12	3,00	3	3	4	10	3,33
TOT	159	163	155	175	652	163,00	172	177	173	522	174,00
RATA-RATA					13,04	3,26				10,44	3,48

Produktivitas Kerja ( Y )

Respond	8	9	10	11	TOT	
1	4	2	3	3	12	3,00
2	4	4	4	4	16	4,00
3	3	3	3	3	12	3,00
4	4	4	4	4	16	4,00
5	3	3	4	4	14	3,50
6	3	3	3	3	12	3,00
7	3	3	3	3	12	3,00
8	3	4	3	2	12	3,00
9	3	4	4	3	14	3,50
10	3	3	4	4	14	3,50
11	3	4	4	3	14	3,50
12	3	3	3	3	12	3,00
13	3	3	3	3	12	3,00
14	3	3	3	4	13	3,25
15	4	4	4	4	16	4,00
16	3	3	4	4	14	3,50
17	3	3	4	3	13	3,25
18	4	4	4	4	16	4,00
19	3	3	3	4	13	3,25
20	4	2	3	3	12	3,00
21	3	3	4	4	14	3,50
22	3	3	4	4	14	3,50
23	3	3	3	3	12	3,00
24	2	4	4	4	14	3,50
25	4	3	3	3	13	3,25
26	3	3	4	4	14	3,50
27	4	4	4	4	16	4,00
28	4	4	3	3	14	3,50
29	4	4	3	3	14	3,50
30	3	3	3	4	13	3,25
31	4	3	3	4	14	3,50
32	4	3	3	2	12	3,00
33	3	3	4	4	14	3,50
34	4	4	4	4	16	4,00
35	4	4	4	4	16	4,00
36	3	3	4	4	14	3,50
37	3	3	4	4	14	3,50
38	3	4	3	4	14	3,50
39	3	4	4	3	14	3,50
40	4	4	4	4	16	4,00
41	4	4	3	2	13	3,25
42	3	3	3	3	12	3,00

43	3	3	4	4	14	3,50
44	3	3	4	4	14	3,50
45	4	4	3	3	14	3,50
46	3	3	4	3	13	3,25
47	3	3	4	4	14	3,50
48	3	3	4	3	13	3,25
49	3	3	4	4	14	3,50
50	3	3	3	3	12	3,00
TOT	166	166	178	174	684	171
RATA-RATA					13,68	3,42