

# **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR**

## **SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Hasanuddin



*Disusun Oleh :*

**KUNTI APRILIA RISANTI**

**A211.06.660**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2012**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas  
Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota  
Makassar”**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

**Kunti Aprilia Risanti**

**A211.06.660**

**TELAH DISETUJUI OLEH :**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Hj. Nurdjannah Hamid, SE., M.Agr.**  
**NIP: 19600503 198601 2 001**

**Dra. Fauziah Umar, MS.**  
**NIP: 19610713 198702 2 001**

**“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar”**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

**Kunti Aprilia Risanti**

**A211.06.660**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 22 Februari 2012

Dan dinyatakan **LULUS**

**Dewan Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Ttd
1.	Dr. Hj. Nurdjannah Hamid, SE., M.Agr	Ketua	1. ....
2.	Dra. Fuziah Umar, MS	Sekretaris	2. ....
3.	Prof. Dr. Hj. Mahliah Muis, SE., M.Si	Anggota	3. ....
4.	Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si	Anggota	4. ....
5.	Dr. Idayanti, SE., M.Si	Anggota	5. ....

**Disetujui**

Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Hasanuddin

Ketua Tim Penguji  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi

**Dr. Muh. Yunus Amar, M.T.**  
**M.Agr.**  
NIP: 19620430 198810 1001

**Dr. Hj. Nurdjannah Hamid, SE.,**  
**M.Agr.**  
NIP: 19600503 198601 2001

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal sederhana ini dengan judul “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar*” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Hasanuddin di Makassar.

Terima kasih yang amat besar penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta yang dengan cinta, kasih sayang dan pengorbanan yang tulus telah diberikan kepada penulis selama ini, dan kepada mereka penulis persembahkan hasil karya ini. Tak lupa penulis dengan rendah hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Muh. Yunus Amar, MT. selaku Ketua Jurusan Manajemen
2. Ibu DR. Hj. Nurjannah Hamid, SE., M. Agr. selaku Dosen Pembimbing I.
3. Ibu Dra. Fauziah Umar, MS. selaku Dosen Pembimbing II.
4. Dosen dan Karyawan UNHAS Fakultas Ekonomi/ Manajemen, yang telah banyak membantu penulis selama menjalankan kegiatan perkuliahan.
5. Sanak keluarga, handai tolan, rekan-rekan mahasiswa UNHAS Fakultas Ekonomi/ Manajemen dan semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu.
6. Teman-teman sejawad Ulfa, Shazti, Nhoë, Vitha, Rica, dan Ila terimakasih atas kebersamaan kalian selama ini.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, saya menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga apa yang penulis sajikan dalam proposal ini ini tentu masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini tentunya disebabkan karena keterbatasan penulis dalam pengalaman dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis harapkan untuk menyempurnakan laporan ini. Semoga laporan ini dapat diterima dan ada manfaatnya.

Harapan penulis, semoga proposal ini dapat memberikan inspirasi dan wawasan yang lebih luas kepada rekan-rekan mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Makassar, Januari 2012

**Penulis**

## ABSTRAK

**Kunti Aprilia Risanti**, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar (dibimbing oleh Dra. Hj. Nurjannah Hamid, M.Agr. dan Dra. Fauziah Umar, MS.)

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan apakah motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan khususnya pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar serta variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa kelima variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, maka diperoleh kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ) = 0.699, kebutuhan akan rasa aman ( $X_2$ ) = 0.720, kebutuhan sosial ( $X_3$ ) = 0.706, kebutuhan akan prestasi ( $X_4$ ) = 0.677, kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) = 0.542. Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman sebesar 0.720.

Ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan dilihat dari kelima atribut, yaitu kebutuhan fisiologis untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar (2.540), kebutuhan akan rasa aman untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar (3.869), kebutuhan sosial untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar (3.163), kebutuhan akan prestasi untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar (2.294), kebutuhan aktualisasi diri untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar (3.127). dan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dilihat dari nilai  $f_{tabel}$  sebesar (54.490).

**Kata Kunci : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Produktivitas Kerja**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PEN GESAHAN</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kegunaan Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
B. Pengertian Motivasi .....	9
C. Pengertian Produktivitas Kerja .....	19
D. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	24
E. Kerangka Pikir .....	25
F. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Daerah dan Waktu Penelitian .....	28

B. Jenis Dan Sumber Data .....	28
C. Metode Pengumpulan Data .....	29
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Pengukuran Instrumen Penelitian Skala .....	30
F. Metode Analisis .....	30
G. Definisi Operasional Variabel .....	32
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	33
B. Struktur Organisasi .....	37
<b>BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden .....	38
B. Analisis dan Pembahasan Deskriptif mengenai Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan .....	41
C. Analisis dan Pembahasan Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	49
D. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Motivasi dan Produktivitas Kerja..	51
E. Analisis dan Pembahasan Pengujian Hipotesis .....	55
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran-saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
<b>CONTOH SKRIPSI</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 1	Karakteristik Responden menurut Umur .....37
Tabel 2	Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin .....38
Tabel 3	Karakteristik Responden menurut Pendidikan .....38
Tabel 4	Karakteristik Responden menurut Lama Kerja .....39
Tabel 5	Tanggapan Responden mengenai Kebutuhan Fisiologis .....41
Tabel 6	Tanggapan Responden mengenai Kebutuhan akan Rasa Aman .....42
Tabel 7	Tanggapan Responden mengenai Kebutuhan Sosial .....43
Tabel 8	Tanggapan Responden mengenai Kebutuhan akan Prestasi .....44
Tabel 9	Tanggapan Responden mengenai Kebutuhan Aktualisasi Diri .....45
Tabel 10	Tanggapan Responden mengenai Produktivitas Kerja .....46
Tabel 11	Hasil Pengujian Validitas atas butir pertanyaan .....48
Tabel 12	Hasil Pengujian Reliabilitas untuk setiap variabel .....49
Tabel 13	Hasil Olahan Data Regresi dengan Menggunakan SPSS .....50

## DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
Skema 1.	Piramid Kebutuhan Maslow .....	13
Skema 1.	Kerangka Pikir .....	26
Skema 2.	Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar .....	37

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner dan MG. Miner, 1979:23).

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian

diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi ( Ravianto, 1995 : 20 ).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh

terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. ( Nitisemito, 1982 : 200 ).

Dewasa ini, badan usaha milik negara sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor perindustrian yang kegiatannya menyediakan barang dan jasa. Salah satu badan usaha tersebut adalah Perusahaan Daerah Air Minum, bereksistensi dalam bidang penyediaan air bersih yang pengelolannya masuk sampai ke daerah – daerah. Untuk mencukupi kebutuhan konsumennya perusahaan air minum selalu meningkatkan pelayanan baik dari segi kualitas maupun produktifitasnya.

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas / menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktifitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan

produktifitas yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar – benar dapat dinikmati konsumen. Karena saat ini perusahaan air minum memiliki prospek cerah dimasa depan untuk lebih mengembangkan usahanya. Hampir setiap rumah tangga menggunakan jasa Perusahaan Daerah Air Minum untuk memenuhi kebutuhan air setiap harinya. Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PDAM kota Makassar masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut :  
***“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.”***

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan khususnya pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar?

2. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk melihat sejauh mana motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1. Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai motivasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

### **E. Sistematika Penulisan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis menguraikan kedalam 6 (enam) bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama adalah bab pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika

penulisan.

Bab kedua adalah tinjauan pustaka, kerangka pikir dan hipotesis yang berisikan pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi, pengertian produktivitas kerja, dan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Bab ketiga adalah metode penelitian yang berisikan daerah penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, pengukuran instrumen penelitian skala, metode analisis, definisi operasional variabel, serta sistematika pembahasan.

Bab keempat merupakan gambaran umum perusahaan berisikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, uraian tugas.

Bab kelima adalah analisis dan pembahasan meliputi, analisis dari pembahasan indikator dari motivasi yaitu kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), kebutuhan akan keamanan dan keselamatan ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan akan harga diri ( $X_4$ ), dan kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ), dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ), serta hasil dari uji validitas, reabilitas, dan regresi.

Bab keenam adalah merupakan bab penutup berisikan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

MSDM adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Hasibuan (2001 : 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Gomes (2003 : 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Simamora (2004 : 4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Hal yang sama dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husman (2002 : 5), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumberdaya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2001 : 7) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

### 3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

### 4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ml sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

## **B. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa latin yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan”. Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut :

1. Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan

dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

2. Christine Harvey (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah komoditi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang.
3. Thomas L. Good dan Jere E. Brophy (1990) mengatakan bahwa motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan.
4. Don Hellriegel dan Jhon W. Slocum (1979) mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.
5. Menurut Hasibuan (2007:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Menurut Lau dan Shani (1992) dalam Zuhdi (2006), terdapat dua pendekatan umum dalam mempelajari motivasi, yaitu teori isi dan teori proses.

1. Teori isi adalah teori yang menjelaskan mengenai profil kebutuhan yang dimiliki seseorang. Teori ini berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Teori isi antara lain adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori E-R-G, Teori Dua Faktor, dan Teori Tiga Motif Sosial.
2. Teori proses menjelaskan proses melalui dimana munculnya hasrat seseorang untuk menampilkan tingkah laku tertentu. Teori ini berkaitan dengan identifikasi variabel dalam motivasi dan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan. Beberapa teori proses antara lain Teori Keadilan dan Teori Ekspektansi.

Dari beberapa teori motivasi tersebut diatas, maka teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikembangkan **oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan “Teori Hierarki Kebutuhan”**. Alasan penulis menggunakan teori ini, karena teori ini merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas produktivitasnya. Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

## 2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

## 3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

## 4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*)

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

## 5. Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Menurut Maslow (1943), kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut muncul dalam hirarki yang berbeda. Teori Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

Skema I:



Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk dicatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori “klasik” Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan mengalami “koreksi”. Penyempurnaan tersebut terutama diarahkan pada konsep “*hierarki kebutuhan*” yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah hierarki dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti anak tangga.

Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa :

1. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang;
2. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
3. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Meskipun demikian, hirarki kebutuhan ini bersifat mekanikal dan kronologikal. Artinya kebutuhan akan rasa aman tidak muncul tiba-tiba setelah kebutuhan fisiologis sepenuhnya terpuaskan. Setelah suatu jenis kebutuhan cukup terpenuhi, mungkin akan muncul tingkat kebutuhan berikutnya.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fundasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

Maslow menggambarkan manusia yang sudah mengaktualisasikan diri sebagai orang yang sudah terpenuhi semua kebutuhannya dan melakukan apapun yang bisa mereka lakukan, dengan mengidentifikasi 15 ciri orang yang telah mengaktualisasikan diri sebagai berikut:

1. Memiliki persepsi akurat tentang realitas.
2. Menikmati pengalaman baru.
3. Memiliki kecenderungan untuk mencapai pengalaman puncak.
4. Memiliki standar moral yang jelas.
5. Memiliki selera humor.
6. Merasa bersaudara dengan semua manusia.
7. Memiliki hubungan pertemanan yang erat.
8. demokratis dalam menerima orang lain.
9. Membutuhkan privasi.
10. Bebas dari budaya dan lingkungan.
11. Kreatif.
12. Spontan.
13. Lebih berpusat pada permasalahan, bukan pada diri sendiri.
14. Mengakui sifat dasar manusia.
15. Tidak selalu ingin menyamakan diri dengan orang lain.

Agar menjadi orang yang sudah mencapai aktualisasi diri, tidak selalu dengan menampilkan semua ciri tersebut. Dan tidak hanya orang yang sudah mengaktualisasikan diri yang menampilkan ciri-ciri tersebut. Namun, orang-orang yang menurut Maslow adalah orang yang mengaktualisasikan diri umumnya lebih sering menampilkan ciri-ciri tersebut dibandingkan kebanyakan dari kita. Sebagian

besar dari lima belas ciri tersebut sudah jelas dengan sendirinya, tetapi kita mungkin bertanya-tanya tentang pengalaman puncak (experience peak). Maslow mendefinisikan pengalaman puncak sebagai saat-saat tatkala dunia tampak utuh dan orang itu merasa selaras dengannya. Pengalaman puncak selalu melekat dalam diri kita dan mengubah persepsi kita mengenai dunia agar menjadi lebih baik lagi.

Bagi sebagian orang, pengalaman puncak diasosiasikan dengan agama, tetapi bisa juga tercetus melalui seni, musik, dan momen-momen yang memerlukan pengambilan resiko. Maslow tidak menyamakan aktualisasi diri dengan kesempurnaan. Orang-orang yang bisa mengaktualisasikan diri pada dasarnya hanya memenuhi potensi dirinya sendiri. Dengan demikian, seseorang bisa saja menjadi tolol, boros, sombong dan tidak sopan sekaligus, tetapi masih tetap bisa mengaktualisasikan dirinya. Orang yang mampu mencapai aktualisasi diri hanya kurang dari satu persen, sebab tidak banyak dari kita yang bisa memenuhi semua kebutuhan yang lebih rendah dalam hierarki.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

#### 1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya. Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:

- a) Perasaan senang bekerja
- b) Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan

c) Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

## 2. Sikap Positif

Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya. Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:

- a) Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi
- b) Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
- c) Mempunyai disiplin kerja yang tinggi

## 3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena memberikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang diluar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain.

- a) Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan fisik serta keluarganya.
- b) Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder.
- c) Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.
- d) Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

### **C. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah tidak lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen karena produktivitas mengandung pula falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo ( 1995: 281 ) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber ( jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Mukiyat ( 1998: 481 ) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari

metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992:121).

Sedangkan menurut Woekirno produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya.

Bambang Kusriyanto (1993) juga memberikan pendapatnya bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input).

Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian, 1982:15).

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Unsur pertama dari produktivitas kerja adalah semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak

mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai. Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal ini sebagai mana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan LE. Lavine bahwa “faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja yaitu kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya” (Alfred R. Lateiner dan JE. Lavine, 1983: 57).

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat dan disiplin kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebarkannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Dari pendapat di atas, dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja.

## 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Menurut Sukarna

(1993:41), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a) Kemampuan dan ketangkasan karyawan.
- b) Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.
- c) Lingkungan kerja yang baik.
- d) Lingkungan masyarakat yang baik.
- e) Upah kerja.
- f) Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- g) Disiplin kerja karyawan.
- h) Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
- i) Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- j) Kebudayaan suatu negara.
- k) Pendidikan dan pengalaman kerja.
- l) Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
- m) Fasilitas kerja. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

## 2. Pengukuran produktivitas kerja

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

- a) Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi : Kecepatan waktu kerja, Penghematan waktu kerja, Kedisiplinan waktu kerja, dan Tingkat absensi.
- b) Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan. Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Physical productivity

Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (Size) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

2. Value productivity

Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar (J. Ravianto, 1986:21).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

### 1. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

### 2. Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

## **D. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (J. Ravianto, 1986:20).

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

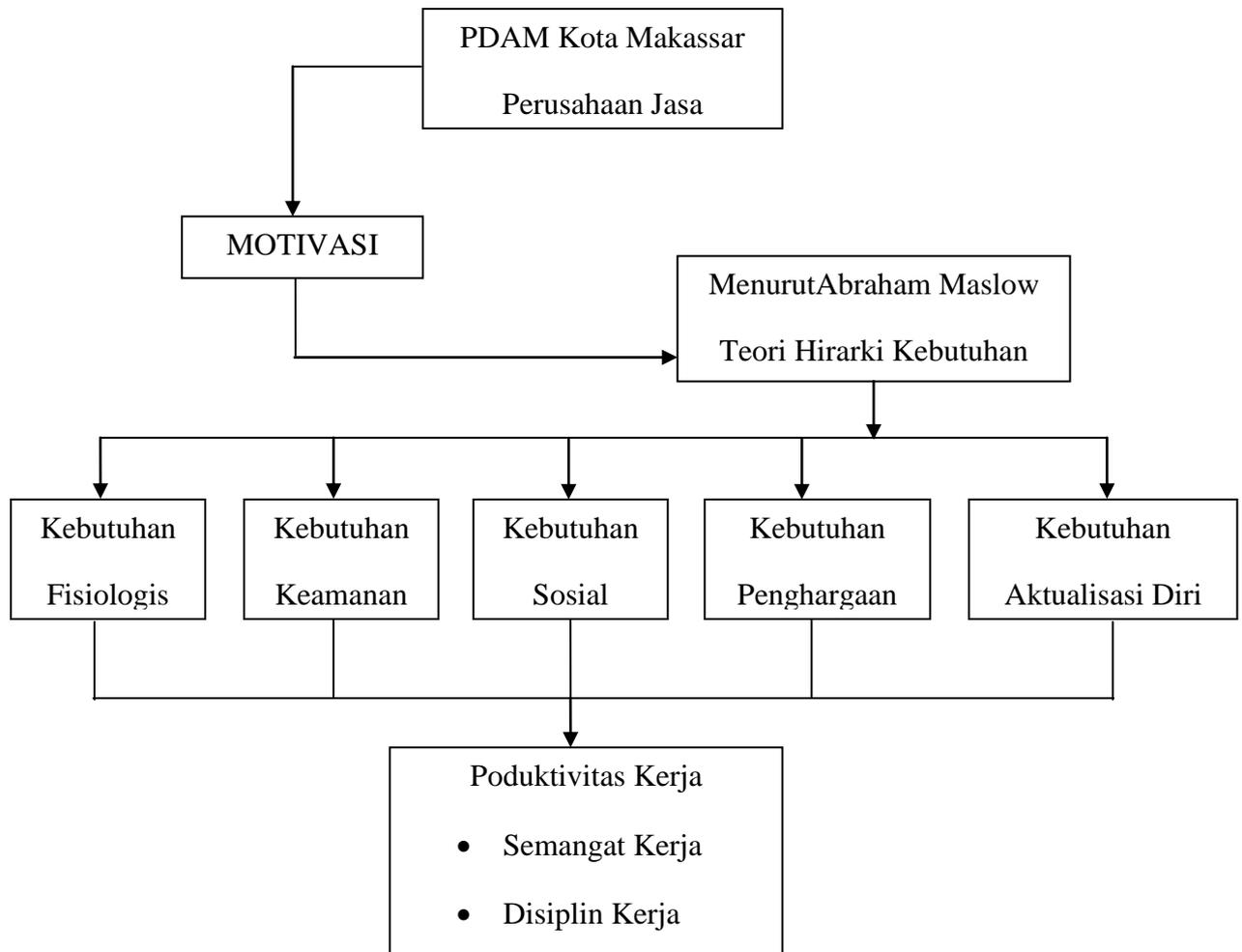
Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

#### **E. Kerangka Pikir**

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan air, dimana dalam menjalankan aktivitas usahanya maka perusahaan perlu melakukan analisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Maslow yang terdiri dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, sehingga penulis menggunakannya sebagai indikator dalam motivasi. Oleh karena itu maka perlu dilakukan analisis regresi linear berganda dan analisis korelasi berganda, untuk melihat pengaruh teori Maslow terhadap produktivitas karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat disajikan mengenai kerangka pikir yaitu sebagai berikut

**Skema I:****F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada masalah pokok dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Diduga bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman.