

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAFILINDO PERMATA

Syamsul Hadi Senen
Siti Solihat

Abstrak

PT. Safilindo Permata merupakan perusahaan yang bergerak di industri textile yang berlokasi di Jalan Palasari KM. 13 Banjaran Kabupaten Bandung. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Safilindo Permata adalah turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada tahun 2006. Untuk tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat maka PT. Safilindo Permata harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Pencapaian produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan perwujudan dari tingginya motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan yang diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja, kemampuan kerja, dan produktivitas kerja karyawan di PT. Safilindo Permata. Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja; seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja; dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian yang digunakan ialah metode survey explanatory. Jangka waktu penelitian bersifat cross sectional method. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Safilindo Permata yang berjumlah 273 orang. Berdasarkan teknik penarikan sampel secara disproportionate stratified random sampling dan dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebesar 75 sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi studi kepustakaan, yang terdiri dari pendalaman teori-teori dari berbagai literatur, buku, majalah, dokumen, ataupun bacaan lainnya yang relevan, serta studi lapangan yang terdiri dari observasi dan angket (kuesioner). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan path analysis dengan bantuan software komputer SPSS ver. 13.00.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh temuan: Tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Safilindo Permata secara umum berkategori tinggi; Tingkat kemampuan kerja karyawan di PT. Safilindo Permata berkategori tinggi; Tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Safilindo Permata berkategori tinggi. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan; Kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Karyawan, dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamik telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan perubahan visi, misi dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi sebagai akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengem-

banan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Persaingan di dunia bisnis sangat ketat, mengharuskan perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing dan efisien. Alex S. Nitisenito (1996:39) mengatakan persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, antar gedung, antar peralatan, bahkan bukan pula persaingan antar modal. Pada hakekatnya persaingan yang terjadi adalah antar personel perusahaan. Perusahaan yang memiliki personel yang baik adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan.

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Keterlibatan bagian kepegawaian dalam meningkatkan sumber daya manusia berkualitas secara proaktif dimulai dari perencanaan karir para karyawan perusahaan, karena bagian ini yang paling memahami manfaat yang dapat diperoleh perusahaan secara keseluruhan apabila semakin banyak karyawan yang terlibat secara aktif dalam pengembangan karir masing-masing. Betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang karyawan yang disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis.

Manajer dan departemen sumber daya manusia hanya membantu di dalam perencanaan karir serta memberikan jalan menuju karir tersebut. Perkembangan sangat membantu karyawan didalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Disamping itu merupakan alat terpenting bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sikap terhadap pekerjaan serta kepuasan kerja (Veitzhal Rivai, 2004:280).

Manajer yang bertanggung jawab perlu mengidentifikasi kebutuhan keterampilan-keterampilan dan mengelola, serta mempelajari untuk secara pasti menyesuaikan dengan strategi usaha perusahaan untuk jangka panjang. Manajemen berkepentingan dengan produktivitas kerja karyawan, mempertemukan dan menyesuaikan kebutuhan jangka pendek dengan kebutuhan jangka panjang.

Sementara itu, karyawan berkepentingan dengan empati dan sikap positif pada kerja (kebutuhan jangka pendek) dan memikirkan identitas karir dan kemajuannya (kebutuhan jangka panjang). Pengembangan bakat karyawan

membutuhkan perhatian semua pihak, baik manajemen ataupun karyawan untuk menghasilkan keluaran yang optimal (Hall, 2004 dalam Walker 2005).

Berdasarkan *World Competitiveness Report* UNDP (2000-2005), Indonesia menempati ranking 98-105 dari 173 negara. (Nopirin, 2005). Dibandingkan dengan negara-negara tetangga, produktivitas kerja karyawan Indonesia lebih rendah. Ditinjau dari segi pendidikan yang ditamatkan, maka jumlah angkatan kerja yang bekerja tercatat sebagai berikut: 52.283.293 orang (83,7%) berpendidikan SD, 4.401.470 orang (7,0%) berpendidikan SLTP, 4.975.731 orang (8,0%) berpendidikan SLTA dan 796.644 orang (1,3%) berpendidikan diploma atau sarjana. Dari 52.283.293 orang yang berpendidikan SD diantaranya 32.460.042 orang (62,1%) bekerja disektor pertanian, 7.768.584 orang (14,9%) bekerja di sektor perdagangan, 4.725.866 orang (9,0%) bekerja disektor industri pengolahan, dan 3.738.603 orang (7,1%) bekerja di sektor jasa kemasyarakatan (Badan Pusat Statistika, 2006). Keadaan yang menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja yang bekerja tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Bambang Kusriyanto (1991:2) mengemukakan bahwa permasalahan dalam produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari faktor tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan, moneter, fiskal, harga, distribusi, dan lain-lain.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tugas peningkatan sumber daya manusia adalah sangat penting. Melalui manajemen sumber daya manusia, aspek produktivitas kerja karyawan dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, terutama berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan (Faustino Cardoso Gomes, 2001:160). Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta

semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu belatar belakang kehidupan berbeda-beda satu sama lain, dan memiliki tujuan kadang-kadang berbeda dengan tujuan perusahaan.

Penurunan produktivitas kerja karyawan sebuah perusahaan dapat dilihat dari produktivitas dan kontribusinya sesuai golongan. Produktivitas industri tekstil yang ada di Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Produktivitas dan Kontribusi Industri Tekstil di Jawa Barat Tahun 2005-2006

Golongan industri	2005		2006	
	Produktivitas	Share output	Produktivitas	Share output
1	2	3	4	5
IBB/S	164,70	93,75%	143,99	94,05%
IK	10,98	6,25 %	9,11	5,95%

Sumber: Badan Pusat Statistika (BPS) Tahun 2006

Produktivitas yang diberikan Industri Besar dan Berkembang (IBB) pada tahun 2005 sebesar 164,70 atau sebesar 93,75% yang kemudian pada tahun berikutnya yaitu tahun 2006 produktivitas industri tersebut sebesar 143,99 dengan *share outputnya* 94,05%.

Produktivitas Industri Kecil (IK) pada tahun 2006 adalah sebesar 9,11 atau sekitar 5,95%. Berbeda dengan tahun 2005 yang mencapai produktivitas 10,98 atau sebesar 6,25%. Data yang ada pada Tabel 1 menunjukkan penurunan produktivitas industri tekstil yang memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan yang ada di Jawa Barat menurun.

PT. Safilindo Permata merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil. Perusahaan ini berada di Banjaran tepatnya Jalan Palasari KM. 13 Bandung Selatan. Penurunan produktivitas PT. Safilindo Permata ini ditunjukkan dengan penurunan produktivitas kerja karyawannya. Penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Safilindo Permata

Departemen	Jumlah karyawan	2005	2006
Insp Grey	12 orang	90%	85,22%
Pemartaian	6 orang	95,49%	91,82%
Pembalik	3 orang	75,85%	58,55%
Mercer/Bkr Bulu	3 orang	44,20%	30,66%
Sc/Bleaching	2 orang	85,22%	80,22%
Optical BA	6 orang	91,82%	85%
Dyeing	21 orang	68,55%	60,32%
Centrifugal	6 orang	30,66%	29,31%
Padding	9 orang	85,22%	70%
Driviny	9 orang	91,82%	78%
Heat Setting	84 orang	68,55%	49%
Calender	4 orang	30,66%	30%
Finishing	12 orang	80,22%	75%
Packing	16 orang	85%	84%
Satpam	12 orang	60,32%	47%
OB	3 orang	29,31%	29%
PU	1 orang	90%	85,22%
Kendaraan	10 orang	95,49%	91,82%
Staff	5 orang	75,85%	68,55%
SPSI	4 orang	44,20%	30,66%
Limbah	3 orang	85,22%	80,22%
Boiler	3 orang	91,82%	85%
WWT	3 orang	68,55%	52,32%
Bengkel	8 orang	30,66%	29,31%
Akunting	7 orang	85,22%	70%
Marketing	5 orang	91,82%	78%
PPK	16 orang	68,55%	50%

Sumber: Manajer Personalia PT. Safilindo Permata (2006)

Produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata berdasarkan Tabel 2 terlihat adanya penurunan pada semua departemen. Pada tahun 2005 produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata hampir semua di atas 70%, namun pada tahun 2006 terjadinya penurunan yang hampir membahayakan eksistensi perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja karyawan dapat mencerminkan produktivitas suatu perusahaan atau institusi, hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2005:309) yang menyatakan bahwa hasil penilaian dapat dilihat berdasarkan produktivitas perusahaan yang dicerminkan oleh produktivitas kerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Prawirosentono (1999:3) yang berpendapat mengenai adanya hubungan yang erat antara produktivitas perorangan (*individual performance*) dengan produktivitas lembaga (*institutional*

performance). Dengan perkataan lain produktivitas seorang karyawan baik, maka kemungkinan besar produktivitas perusahaan juga baik.

Manusia merupakan penggerak faktor produktivitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Efektivitas dan efisiensi tidak akan berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Mintorogo mengemukakan bahwa "sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan karya manusia.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Karyawan dalam bekerja siap mental, fisik dan memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama perusahaan).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan harus memiliki sikap mental yang siap sedia secara fisik, situasi dan sesuai tujuan. Motivasi dipahami agar mampu mengidentifikasi hubungan perilaku kerja dengan prestasi karyawan.

Untuk dapat mencapai target yang diharapkan, maka motivasi harus mampu mendukung karyawan untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat tiga faktor karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi karyawan. Ketiga faktor karakteristik tersebut adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja (Stoner dan Freeman, 1999:431).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan. Kemampuan adalah kesanggupan seseorang terhadap suatu hal dengan dasar penguasaan dan pemahaman berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya (Moh. Rifai, 1987:42). Kemampuan merupakan hasil dari pengetahuan dan keahlian. Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman dan minat. Keahlian dipengaruhi oleh kecakapan dan kepribadian.

Terlihat adanya suatu permasalahan yang dihadapi oleh PT. Safilindo Permata yaitu turunnya

produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada tahun 2006. Untuk tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan yang semakin berat, maka PT. Safilindo Permata harus dapat meningkatkan produktivitasnya. Pencapaian produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan perwujudan dari tingginya motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan yang diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dirumuskan dalam kalimat sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT. Safilindo Permata.
2. Bagaimana tingkat kemampuan kerja karyawan PT. Safilindo Permata.
3. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata.
5. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata.
6. Secara bersama-sama seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata.

KERANGKA PEMIKIRAN

Motivasi merupakan suatu cara yang dipakai manajer guna mengarahkan pada bawahannya agar mereka bersedia mengikutinya. Menurut Handoko (2001:251), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Motivasi kerja karyawan suatu perusahaan muncul karena beberapa faktor baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar, diantaranya adalah kualitas pekerjaan yang ditawarkan, tempat atau posisi perusahaan, adanya target untuk memiliki penghasilan, usaha dalam memenuhi segala macam kebutuhan, tingkat pendidikan yang dicapai dan dikarenakan ingin meningkatkan status. Menurut Komarudin (1996:306) motivasi

terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik meliputi semangat kerja, loyalitas, rasa bangga, menyampaikan ide atau gagasan, dan pengembangan potensi dan kemampuan. Motivasi ekstrinsik meliputi upah/gaji, hadiah/bonus atau insentif, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja.

Motivasi ini merupakan subjek penting, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Suwatno (1996:236) adalah: Prestasi kerja, Pengharapan, Sifat dan ruang lingkup, Peningkatan, Tantangan, Tanggung jawab, Administrasi dan manajemen, Supervisi, Hubungan ntar perseorangan, Kondisi kerja, Gaji, Status, dan Keamanan kerja.

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi disebut persepsi peranan.

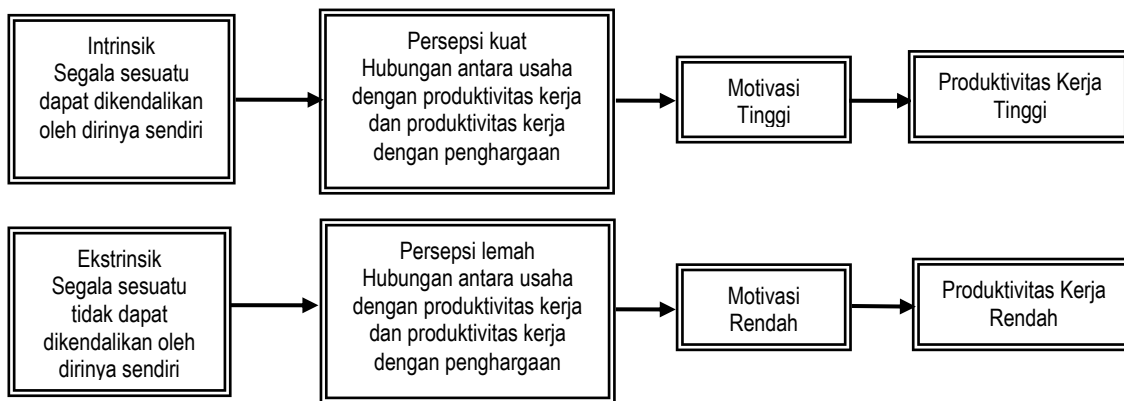
Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Prestasi Kerja (1985:1) mengemukakan bahwa "Kemampuan kerja adalah sesuatu yang

melaksanakan tugas, Kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani, Melaksanakan tugas secara berdayaguna, dan Hasil kerja melebihi yang ditentukan.

Menurut pendapat Porter dan Miles (1999:426), tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu kemampuan, motivasi dan persepsi peran. Dari tiga variabel pengaruh tersebut yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi dan kemampuan kerja. Menurut Porter dan Miles, motivasi kerja ditentukan oleh tiga karakteristik, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W. (1970), Anwar Prabu Mangkunegara (2000), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian produktivitas kerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai produktivitas kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang produktivitas kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

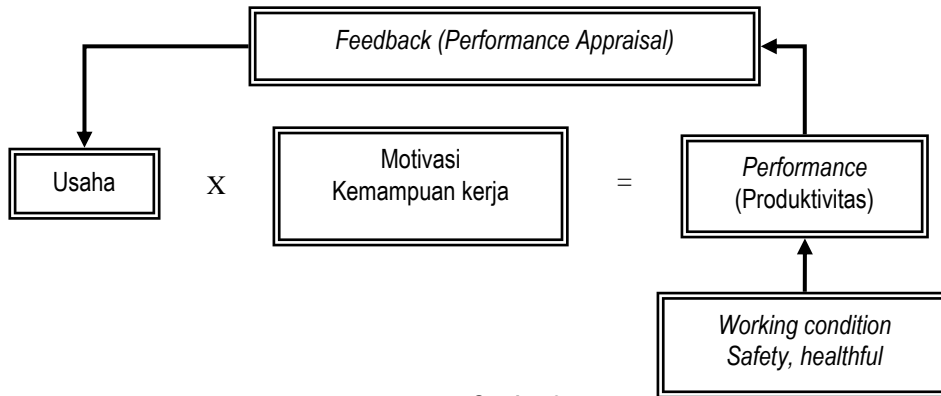
Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja
(Baron A. Robert dan Greenberg Jerald, 1990:205)

dikerjakan atau produk yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Sementara Nainggolan (1985:123) menegaskan bahwa kemampuan kerja itu pada dasarnya merupakan: Kecakapan dibidang tugas, Keterampilan melaksanakan tugas, Pengalaman dibidang tugas, Bersungguh-sungguh dalam

Klinger dan Nanbaldin sebagaimana dikutip oleh Faustino Cardosa Gomes (2001:160) menyatakan bahwa: "... Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai yang didukung dengan motivasi dan kemampuan". Hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.



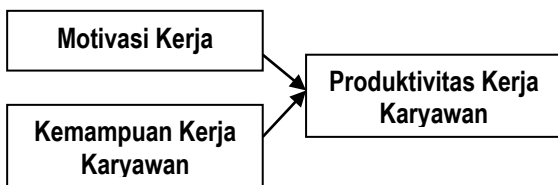
Gambar 2
Kaitan Usaha, Motivasi, dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
(Faustino Cardoso Gomes, 2001:161)

Unsur-unsur produktivitas menurut Mathias Aroef dikutip Friyatiningasih (2003: 39) terdiri dari:

1. Efisiensi pemakaian sumber daya
2. Efektivitas dalam pencapaian target
3. Kualitas dan kuantitas barang yang dihasilkan

Motivasi dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, di mana apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan baik maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan rendah maka produktivitas perusahaan pun akan menurun.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel X_1 yaitu motivasi kerja karyawan dan variabel X_2 yaitu kemampuan kerja karyawan, sedangkan variabel Y yaitu produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3
Paradigma Penelitian

Pendapat lain juga dikemukakan oleh J. Ravianto (1986:12) yang mengemukakan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan orang itu maupun faktor-faktor di luar dirinya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji dan kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa motivasi dan kemampuan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, selain faktor-faktor yang lain yang tidak kalah pentingnya.

Berdasarkan kedua pendapat di atas jelaslah bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja di mana apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan baik maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat, sebaliknya apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan rendah maka produktivitas perusahaan pun akan menurun. Walaupun bukan hanya motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas, tetapi motivasi dan kemampuan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas

METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Jenis penelitian ini ialah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada saat sekarang (aktual). Metode ini tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga menganalisa dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang terjadi. Winarno Surachmad (2004:140) menyatakan sifat dari penelitian ini ialah:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang dan pada masalah-masalah yang aktual.

2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini disebut pula metode analitik).

Penelitian *verifikatif* pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dengan metode ini, penulis bermaksud untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata.

Berdasarkan jenis penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Ker Linger (Sugiyono, 2002:7), metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-

hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Penelitian ini dilakukan pada waktu kurang dari satu tahun yakni mulai dari bulan Maret 2007 sampai dengan bulan Juli 2007, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, menurut Husain Umar (2001:45) *cross sectional method* ialah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang).

Operasionalisasi variabel penelitian dituangkan dalam Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi kerja (X₁)	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2001:45 dan Handoko 2000:256).	Jenis pekerjaan	Tingkat kemenarikan jenis pekerjaan yang ditawarkan	Ordinal
		Tempat atau posisi perusahaan	Jarak, posisi atau tempat perusahaan	Ordinal
		Gaji atau upah	Tingkat upah atau gaji yang diberikan	Ordinal
		Suasana kerja	Tingkat kenyamanan suasana kerja	Ordinal
Kemampuan Kerja (x₂)	Kemampuan kerja adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan kerjanya (Agus Dharma, 1985:1).	Pengetahuan karyawan	Tingkat kesesuaian pengetahuan karyawan dengan tugas	Ordinal
		Keterampilan karyawan	Tingkat kesesuaian keterampilan karyawan dengan tugas	Ordinal
		Keahlian karyawan	Tingkat kesesuaian keahlian karyawan dengan tugas	Ordinal
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas kerja karyawan adalah alat ukur atau penunjuk hasil yang dicapai individu, kelompok atau organisasi dalam hubungannya dengan masukan atau sumber oleh individu, kelompok atau organisasi untuk menciptakan hasil tertentu (Schuler, 1986:455)	Jumlah produksi	Tingkat ketercapaian jumlah produksi	Ordinal
		Kualitas produksi	Tingkat ketercapaian kualitas produksi	Ordinal
		Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal
		Keseriusan	Tingkat keseriusan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal

Sumber: Berdasarkan Berbagai Referensi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Safilindo Permata yang berjumlah 273 orang.

Dengan menggunakan rumus perhitungan sampel menurut Slovin, maka ukuran sampel dalam penelitian ini ialah sebesar:

$$n = \frac{273}{1 + 273 (0.1^2)} = 73.2 \approx 73$$

Menurut perhitungan tersebut, anggota sampel penelitian ini berjumlah 73 orang, untuk keperluan penelitian jumlah anggota sampel dinaikkan menjadi 75 orang. Jadi jumlah anggota sampel minimal yang diteliti adalah berjumlah 75 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel X_1 , kemampuan kerja karyawan sebagai variabel X_2 , sedangkan yang menjadi variabel Y yaitu

produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti mengenai tingkat variabel-variabel tersebut melalui penyebaran kuesioner, dimana yang menjadi responden ini adalah karyawan PT. Safilindo Permata, yang terdiri dari 88 responden.

1. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Rekapitulasi Skor Motivasi Kerja Karyawan PT. Safilindo Permata

Rekapitulasi skoring data motivasi kerja karyawan disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Rekapitulasi Skor Data Motivasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan					Skor	Persen-tase %
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Jenis pekerjaan yang ditawarkan	7	27	54	0	0	305	9.17
2	Lokasi atau jarak tempuh menuju perusahaan	10	50	28	0	0	334	10.04
3	Kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi	17	57	14	0	0	355	10.67
4	Kesesuaian upah dengan tugas	13	41	34	0	0	331	9.95
5	Kenyamanan suasana kerja	12	38	38	0	0	326	9.80
6	Kebersihan tempat kerja	9	28	51	0	0	310	9.32
7	Hubungan kerja dengan rekan	7	52	29	0	0	330	9.92
8	Hubungan kerja dengan pimpinan	15	58	15	0	0	382	11.48
9	Pemberian bonus	15	41	32	0	0	335	10.07
10	Pemberian tunjangan	14	38	36	0	0	320	9.62
Total							3328	

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Data Tahun 2007

Dilihat dari skor yang didapat berdasarkan pernyataan yang diberikan, motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi jenis pekerjaan mendapatkan skor 305, lokasi atau jarak tempuh menuju perusahaan mendapatkan skor 334, kesesuaian tingkat pendidikan dengan posisi mendapatkan skor 355, kesesuaian upah dengan tugas mendapatkan skor 331, kenyamanan suasana kerja mendapatkan skor 326, kebersihan tempat kerja mendapatkan skor 310, hubungan kerja dengan rekan mendapatkan skor 330, hubungan kerja dengan pimpinan mendapatkan skor 382, pemberian bonus mendapatkan skor 335 dan pemberian tunjangan mendapatkan skor 320.

Para karyawan berpendapat untuk menjaga agar mereka tetap dapat bekerja pada perusahaan tersebut, maka kerja sama dengan pemimpin harus sangat erat terjalin. Ini terbukti dengan nilai yang didapat pada pernyataan hubungan kerja dengan pemimpin sebesar 382 merupakan nilai yang terbesar diantara pernyataan yang lainnya.

Secara keseluruhan variabel (X_1) tentang motivasi kerja karyawan dapat diketahui kedudukannya, berdasarkan skor yang didapat dari rekapitulasi data, di mana nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan kriteria skor standar, yang didapat melalui perhitungan skor ideal (kriterium) dan skor terkecil, sehingga melalui skor standar tersebut dapat diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel (X_1), hal tersebut dapat dicari dengan rumus menurut Sugiyono (2003:94), sebagai berikut:

Mencari skor ideal Motivasi Kerja Karyawan:

Skor ideal \Rightarrow Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah Pengguna

Skor ideal \Rightarrow $5 \times 10 \times 88 = 4400$

Mencari skor Terendah Motivasi Kerja Karyawan:

Skor ideal \Rightarrow Skor Terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah Pengguna

Skor ideal \Rightarrow $1 \times 10 \times 88 = 880$

Mencari Panjang Interval Kelas Motivasi Kerja Karyawan:

Panjang Interval Kelas \Rightarrow Skor Ideal : Banyaknya Kelas Interval

Panjang Interval Kelas $\Rightarrow 4400 : 5 = 880$

Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan data motivasi kerja karyawan adalah 3328 (dapat dilihat pada Tabel 4). Dengan demikian, maka motivasi kerja pada karyawan PT. Safilindo Permata menurut persepsi 88 responden adalah $(3328 : 4400) \times 100\% = 75.64\%$. Nilai 3328 sesuai

dengan data penelitian termasuk dalam kategori sedang dan tinggi, tetapi lebih mendekati kategori tinggi. Jadi tingkat motivasi kerja karyawan PT. Safilindo Permata termasuk dalam kategori tinggi.

Rekapitulasi Skor Kemampuan Kerja Karyawan PT. Safilindo Permata

Rekapitulasi skor kemampuan kerja karyawan PT. Safilindo Permata disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Rekapitulasi Skor Data Kemampuan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan					Skor	Persen-tase %
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Kesesuaian antara pengetahuan karyawan dengan tugas	13	59	16	0	0	349	17.72
2	Kesesuaian antara keterampilan karyawan dengan tugas	18	39	31	0	0	339	17.21
3	Pemahaman karyawan akan tugas	17	36	35	0	0	334	16.95
4	Keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikan, keterampilan dan keahlian	7	30	51	0	0	308	15.64
5	Keinginan karyawan untuk memperbaiki kesalahan	5	54	29	0	0	328	16.65
6	Keinginan karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan	10	28	50	0	0	312	15.84
Total							1970	100

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2007

Dilihat dari skor yang didapat berdasarkan pernyataan yang diberikan, kemampuan kerja karyawan dipengaruhi dari kesesuaian antara pengetahuan karyawan dengan tugas mendapatkan skor 349, kesesuaian antara keterampilan karyawan dengan tugas mendapatkan skor 339, pemahaman karyawan akan tugas mendapatkan skor 334, keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikan, keterampilan dan keahlian mendapatkan skor 308, keinginan karyawan untuk memperbaiki kesalahan mendapatkan skor 328, keinginan karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan mendapatkan skor 312.

Para karyawan berpendapat kemampuan kerja sangat dipengaruhi oleh pengetahuan karyawan tersebut, karena apabila karyawan tidak mengetahui segala sesuatu tentang pekerjaannya maka karyawan tersebut sudah pasti tidak akan mampu untuk menyelesaikan tugasnya. Ini terbukti dengan nilai yang didapat pada pernyataan kesesuaian antara pengetahuan karyawan dengan

tugas sebesar 349 merupakan nilai yang terbesar diantara pernyataan yang lainnya.

Secara keseluruhan variabel (X_2) tentang kemampuan kerja karyawan dapat diketahui kedudukannya, berdasarkan skor yang didapat dari rekapitulasi data, di mana nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan kriteria skor standar, yang didapat melalui perhitungan skor ideal (kriterium) dan skor terkecil, sehingga melalui skor standar tersebut dapat diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel (X_2), hal tersebut dapat dicari dengan rumus menurut Sugiyono (2003:94) sebagai berikut:

Mencari skor ideal Kemampuan Kerja Karyawan:

Skor ideal \Rightarrow Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah Pengguna

Skor ideal $\Rightarrow 5 \times 6 \times 88 = 2640$

Mencari skor Terendah Kemampuan Kerja Karyawan:

Skor ideal \Rightarrow Skor Terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah Pengguna

Skor ideal $\Rightarrow 1 \times 6 \times 88 = 528$

Mencari Panjang Interval Kelas Kemampuan Kerja Karyawan:

Panjang Interval Kelas \Rightarrow Skor Ideal : Banyaknya Kelas Interval
Panjang Interval Kelas \Rightarrow 2640 : 5 = 528

Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan data kemampuan kerja karyawan adalah 1970 (dapat dilihat pada Tabel 5). Dengan demikian, maka kemampuan kerja pada karyawan PT. Safilindo Permata menurut persepsi 88 responden adalah $(1970:2640) \times 100\% = 74.62\%$. Nilai 1970

sesuai dengan data penelitian termasuk dalam kategori sedang dan tinggi, tetapi lebih mendekati kategori tinggi. Jadi tingkat kemampuan kerja karyawan PT. Safilindo Permata termasuk dalam kategori tinggi.

Rekapitulasi Skor Produktivitas Kerja Karyawan PT. Safilindo Permata

Rekapitulasi skor produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata disajikan pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Rekapitulasi Skor Data Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan					Skor	Persen tase %
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Jumlah barang yang dihasilkan	12	26	50	0	0	322	19.56
2	Kualitas barang yang dihasilkan.	8	52	28	0	0	332	20.17
3	Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	11	27	50	0	0	313	19.02
4	Keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	51	32	0	0	325	19.75
5	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	16	58	14	0	0	354	21.51
Total							1646	100

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian Tahun 2007

Dilihat dari skor yang didapat berdasarkan pernyataan yang diberikan, produktivitas kerja karyawan diukur dari jumlah barang yang dihasilkan mendapatkan skor 322, kualitas barang yang dihasilkan mendapatkan skor 332, ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan skor 313, keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan skor 325, penyelesaian pekerjaan tepat waktu mendapatkan skor 354.

Para karyawan berpendapat bahwa produktivitas kerja ditunjukkan dengan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, karena apabila karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, berarti untuk keesokan harinya pekerjaan karyawan tersebut akan semakin menumpuk. Ini terbukti dengan nilai yang didapat pada pernyataan penyelesaian pekerjaan sebesar 354 merupakan nilai yang terbesar diantara pernyataan yang lainnya.

Secara keseluruhan variabel Y tentang produktivitas kerja karyawan dapat diketahui kedudukannya, berdasarkan skor yang didapat dari rekapitulasi data, di mana nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan kriteria skor standar, yang didapat melalui perhitungan skor ideal (kriterium) dan skor terkecil, sehingga melalui skor standar tersebut dapat diketahui daerah kontinum yang

menunjukkan wilayah ideal dari variabel (Y), hal tersebut dapat dicari dengan rumus menurut Sugiyono (2003:94), sebagai berikut:

Mencari skor ideal Produktivitas Kerja Karyawan:

Skor ideal \Rightarrow Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah Pengguna
Skor ideal \Rightarrow 5 x 6 x 88 = 2640

Mencari skor Terendah Produktivitas Kerja Karyawan:

Skor ideal \Rightarrow Skor Terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah Pengguna
Skor ideal \Rightarrow 1 x 6 x 88 = 528

Mencari Panjang Interval Kelas Produktivitas Kerja Karyawan:

Panjang Interval Kelas \Rightarrow Skor Ideal : Banyaknya Kelas Interval
Panjang Interval Kelas \Rightarrow 2640 : 5 = 528

Jumlah skor tingkat produktivitas kerja karyawan yaitu 1646, maka produktivitas kerja karyawan menurut tanggapan 88 responden adalah $(1646:2200) \times 100\% = 74.82\%$. Nilai 1646 sesuai dengan data penelitian termasuk dalam kategori sedang dan tinggi, tetapi lebih mendekati kategori tinggi. Jadi tingkat produktivitas kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

2. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji besarnya pengaruh variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (kemampuan kerja) terhadap Y (produktivitas kerja karyawan) baik secara simultan maupun parsial. Secara umum menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan artinya pengaruh signifikan berlaku apabila pengujian tersebut diberlakukan pada populasi, maka hasil serupa akan diperoleh sebagaimana pengujian pada sampel.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *path analysis* (analisis jalur) yang dilakukan melalui program SPSS 13.00 dengan mentransformasikan data variabel menjadi skor Z , kemudian menghitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi antara variabel X_1 (motivasi kerja), X_2 (kemampuan kerja) dan variabel Y (produktivitas kerja karyawan) secara lengkap disajikan pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7
Matriks Korelasi Antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

	X_1	X_2	Y
X_1	1.000	0.488	0.564
X_2	0.488	1.000	0.521
Y	0.564	0.521	1.000

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian 2007

Korelasi motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata sebesar 0.564 dan korelasi kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata sebesar 0.521. Berdasarkan klasifikasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2003:183), angka tersebut menunjukkan korelasi yang kuat.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mc. Clelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W. (1970), yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang erat antara motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan dengan produktivitas. Semakin tinggi

motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Didasarkan pada kerangka teori yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, kemudian akan diuji hipotesis secara keseluruhan melalui uji F . Dari hasil pengujian untuk uji F melalui program SPSS 13.00 diperoleh data pengujian keseluruhan pada Tabel anova menunjukkan tingkat signifikan dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28.019 > 3.41$ sehingga dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak. Oleh karena itu pengujian secara individual dapat dilakukan.

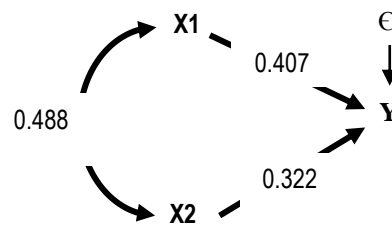
Selanjutnya adalah pengujian secara individual dengan melihat koefisien korelasi X_1 (Motivasi kerja) dan X_2 (kemampuan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS 13.00. Adapun untuk pengujian koefisien jalur setiap variabel diperlihatkan dalam Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8
Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh variabel	Koefisien jalur	t hitung	t tabel	Pengujian hipotesis
X_1	0.407	4.221	1.66	H_0 ditolak
X_2	0.322	3.340	1.66	H_0 ditolak

Sumber: Diolah dari hasil Penelitian 2007

Struktur kausal antara variabel X_1 (Motivasi kerja) dan X_2 (kemampuan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 4 berikut.



Gambar 4
Diagram Jalur Pengujian Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti jauh lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya H_0 ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} adalah 1,66. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4.22 > 1,66$), maka H_0 ditolak. Jadi pengujian koefisien korelasi, baik nilai signifikansi maupun uji-t sama-sama menghasilkan penolakan H_0 . Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa secara parsial

(individual) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja karyawan.

Kontribusi motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9
Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Interpretasi Analisis Jalur			
Keterangan		Pengaruh	%
X ₁	Pengaruh langsung	$(0.407^2) = 0.166$	16.6
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₂	$(0.407 \times 0.488 \times 0.322) = 0.064$	6.4
	Total pengaruh	0.23	23

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian 2007

Berdasarkan Tabel 9 di atas kontribusi langsung motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata adalah sebesar 16.6% dan pengaruh tidak langsung melalui kemampuan kerja karyawan sebesar 6.4%. Sedangkan pengaruh motivasi kerja karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 23%. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 23%, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 23%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari J. Ravianto (1988:13) yang mengemukakan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan orang itu sendiri maupun faktor-faktor yang di luar dirinya seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan, iklim, hubungan antar anggota, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Komarudin menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi atau tinggi rendahnya produktivitas antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial (kompensasi), tingkat pendidikan dan

latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi dan kebijaksanaan pemerintah.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel X₂ (kemampuan kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Ini berarti jauh lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya H_0 ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} adalah 1,66. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.34 > 1,66$), maka H_0 ditolak. Jadi pengujian koefisien korelasi, baik nilai signifikansi maupun uji-t sama-sama menghasilkan penolakan H_0 . Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa secara parsial (individual) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja karyawan.

Pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 10
Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Interpretasi Koefisien Jalur			
Keterangan		Pengaruh	%

X ₂	Pengaruh langsung	(0.322) ² = 0.103	10.3
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁	(0.322 x 0.488 x 0.407) = 0.064	6.4
	Total pengaruh	0.168	16.7

Sumber: Diolah dari hasil Penelitian 2007

Sebesar 10.3% kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara langsung dan sebesar 6.4% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi tidak secara langsung oleh kemampuan kerja karyawan. Sedangkan pengaruh kemampuan kerja karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 16.7%. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 16.7%, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 16.7%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Payaman (Simanjuntak, 1988:26) yang mengatakan bahwa faktor-faktor produktivitas adalah pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, kesempatan kerja, peningkatan kemampuan manajerial, pimpinan dan kebijakan pemerintah.

Pendapat di atas didukung pula oleh George Terry dan Leslie (2000:253) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terbagi menjadi dua kelompok, yaitu: kelompok pertama terdiri dari tingkat pendidikan dan pelatihan, jenis teknologi, hasil produksi, kondisi kerja, kesehatan, kemampuan fisik dan mental. Kelompok kedua meliputi sikap terhadap tugas, pengawasan, keanekaragaman tugas, sistem insentif, kepuasan kerja dan keamanan kerja.

Merujuk dua pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan secara bersamaan dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 11
Hasil Pengujian Koefisien Jalur

Pengaruh variabel	Koefisien jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total
X ₁	0.407	0.166	0.064	0.230
X ₂	0.322	0.104	0.064	0.167
R ²				0.397

Sumber: Diolah dari hasil Penelitian 2007

Besarnya angka R square (r²) adalah 0.397, angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja (X₁) dan kemampuan kerja karyawan (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), yang dihitung dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.397 \times 100\%$$

$$KD = 39.7\%$$

Angka 39.7% berarti motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan secara gabungan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0.397. Sedangkan koefisien jalur variabel lain di luar variabel X₁ dan X₂ ditentukan melalui rumus berikut ini.

$$\begin{aligned}
 P_{Y\epsilon} &= \sqrt{1 - R^2_{Y(X_1, X_2)}} \\
 &= \sqrt{1 - 0.397} \\
 &= \sqrt{0.603} \\
 &= 0.777
 \end{aligned}$$

Hal tersebut berarti bahwa faktor lain di luar penelitian mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar (0.777²) x 100% = 0.603 x 100% = 60.3%.

Sedarmayanti yang mengemukakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Klinger dan Nanbaldin sebagaimana dikutip oleh Faustino Cardosa Gomes (2001:160) menyatakan bahwa: "... produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai yang didukung dengan motivasi dan kemampuan".

Berdasarkan hasil tersebut, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan uraian teori, data, pengolahan, dan analisis data serta pembahasan yang telah dijabarkan dan dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Tingkat motivasi kerja karyawan PT. Safilindo Permata secara keseluruhan dinilai tinggi. Nilai keseluruhan motivasi yang diperoleh adalah 3328, Nilai tersebut hampir mendekati nilai ideal yaitu 4400. Motivasi kerja karyawan muncul dari dirinya sendiri dan dikarenakan faktor luar juga seperti upah, lokasi, jenis pekerjaan, kebersihan tempat kerja, kenyamanan suasana kerja, hubungan kerja dengan rekan dan pimpinan, pemberian bonus, dan pemberian tunjangan
2. Tingkat kemampuan kerja karyawan PT. Safilindo Permata dinilai tinggi. Karena memperoleh nilai 1970, yang hampir mendekati nilai idealnya yaitu 2640. Kemampuan kerja karyawan ini dilihat dari kesesuaian pendidikan dengan posisi, kesesuaian pengetahuan karyawan dengan tugas, kesesuaian keterampilan dengan tugas.
3. Tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata dinilai tinggi, karena memperoleh nilai 1646, yang hampir mendekati nilai idealnya yaitu 2440. Produktivitas kerja karyawan diukur dari penyelesaian pekerjaan tepat waktu, kesesuaian jumlah dan kualitas target yang dicapai, penyelesaian kekeliruan, keseriusan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 23%. Orang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk mencapai tujuannya. Tujuan disini adalah produktivitas kerja karyawan tersebut.
5. Kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi kemampuan kerja sebesar 16.7%. Orang yang bekerja sesuai dengan kemampuannya akan mampu bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan yang telah ditargetkan pun akan tercapai.

6. Secara simultan atau bersama-sama, motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 39.7%. Gabungan antara motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan akan mampu menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi

Saran

Saran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Safilindo Permata antara lain:

1. Membangkitkan motivasi kerja karyawan agar dalam bekerja karyawan tersebut memiliki semangat dengan cara pemberian penghargaan kedisiplinan, pencapaian target, pengadaan rekreasi bersama, pemberian tunjangan dan sebagainya. Hal tersebut bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.
2. Mengembangkan kemampuan kerja karyawan agar dengan kemampuan tersebut maka akan efektif dan efisien karyawan tersebut bekerja. Hal ini bertujuan produktivitas kerja karyawan meningkat, selain itu dapat pula meminimalisir kekeliruan sehingga karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara A. A. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Bambang Swasto. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan)*. Malang: Bayu Media.
- Bhuono Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Edwin B. Flipo. 2002. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga.
- Faustino Cardoso Gomez. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gibson, et. al 1985. *Organization (Behaviour, Structure, Process)*. Texas: Business Publication Plano.

- Hadari Nawari. 1990. **Administrasi Personel: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hani Handoko. 2002. **Manajemen**. Yogyakarta: BPFE.
- Harun Al Rasyid. 2000. **Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala**. Bandung: Prodi Ilmu Sosial BKU Sosiologi-Antropologi Program Pasca Sarjana UNPAD.
- Jonathan Sarwono. 2006. **Analisis data Penelitian Menggunakan SPSS 13**. Yogyakarta: Andi.
- Laeham dan Wexley. 1982. **Increasing Productivity Through Performance Appraisal**. USA: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Mohamad As'ad. 1991. **Seri Ilmu Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Liberty.
- Mohamad Nazir. 1995. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia: Jakarta.
- Muharto Toha. 2002. **Perilaku Organisasi**. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Muchdaryah Sinungan. 1992. **Produktivitas (Apa Dan Bagaimana)**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nirwana Sk. Sitepu. 1991. **Analisis Jalur (Path Analysis)**. Bandung: Unit Pelayanan Statistika FPMIPA UNPAD.
- Ravianto, J.. 1998. **Produktivitas dan Manusia Indonesia**. Jakarta: SIUP.
- Robert L. Mathis. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusli Syarif. 1991. **Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan**. Bandung: Manajer.
- Schuler, Randal. S. And Stuart. A. **Young Blood, Effective Personel Management**. Saint Paul: West Publishing Company.
- Sonny Sumarsono H. M.. 2004. **Metode Riset Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 1997. **Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga**. Bandung: Tarsito: Bandung.
- Sugiyono. 2002. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2003. **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surya Dharma. 2005. **Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutermeister, Robert. A.. 1976. **People and Productivity**. Third Edition. New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Vincent Gaspers. 2000. **Manajemen Produktivitas Total: Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global**. Jakarta: Gramedia.
- Winarno Surakhmad. 2004. **Pengantar Penelitian Ilmiah**. Bandung: Tarsito.
- Yayat Hayati Djatmiko. 2002. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Alfabeta.