

TESIS

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KERAJINAN GETAH NYATU DI DAHIRANG KABUPATEN KAPUAS



SUGITO

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1999

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN
PADA INDUSTRI KERAJINAN GETAH NYATU
DI DAHIRANG KABUPATEN KAPUAS**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Ilmu Manajemen
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**



Oleh

**SUGITO
NIM. 099712806 M**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1999**

**TESIS INI TELAH DIUJI
TANGGAL 20 AGUSTUS 1999**

Oleh

Pembimbing Ketua



**Drs. Ec. H. Warsono, M.E.
NIP. 130 324 091**

Mengetahui

**Ketua Program Studi Ilmu Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Airlangga**



**Drs. Ec. Tjiptohadi Sawarjuwono, M.Ec, Ph.D, Ak.
NIP. 131 123 695**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

TELAH DIUJI PADA
TANGGAL 20 AGUSTUS 1999

TIM PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Drs. Ec. Budiman Chr, MA, Ph.D

Anggota : 1. Drs. Ec. H. Warsono, ME
2. Dr. H. Sarmanu, drh, MS
3. Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS
4. Drs. Ec. Achmadi, MS

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmad serta karunia-Nya, akhirnya dapat terselesaikan penulisan tesis ini. Dengan selesainya tesis ini perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Bapak Drs. Ec. H. Warsono, ME selaku pembimbing tesis yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan mendorong saya dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini. Ucapan yang sama saya sampaikan juga kepada yang terhormat Bapak. Dr. H. Sarmanu, drh, MS., selaku konsultan metodologi dan statistik yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran hingga terselesaikannya penyusunan tesis ini.

Pada kesempatan ini perlu disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Airlangga Bapak. Prof. dr. Soedarto, DTM & H, Ph.D, atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program magister.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga beserta staf yang telah membantu saya selama mengikuti pendidikan program magister.
3. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen, Bapak. Drs. Ec. Tiptohadi Sawarjuwono, M.Ec, Ph.D, Ak, atas bimbingan yang telah diberikan selama saya mengikuti pendidikan program magister.
4. Staf pengajar pada Program Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, yang telah memberikan tambahan ilmu pengetahuan sebagai bekal peningkatan kualitas.
5. Pemerintah Republik Indonesia cq. Menteri Negara Kependudukan/Kepala BKKBN, yang telah memberikan bea siswa selama saya menempuh pendidikan program magister.
6. Kepala Kantor Wilayah BKKBN Propinsi Kalimantan Tengah yang telah mengizinkan saya untuk mengikuti studi lanjut pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
7. Kepala Kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kapuas atas segala bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada saya, sehingga proses penelitian berjalan dengan lancar.

8. Segenap rekan-rekan studi di Program Studi Ilmu Manajemen Angkatan 1997/1998 atas kerjasamanya selama mengikuti pendidikan program magister.

Rasa hormat dan kasih yang paling besar saya sampaikan kepada Ayahnda Diwes Aroeng (Alm) dan Ibunda Kamsiah (Alm) yang telah mendidik saya untuk menjadi manusia yang tegar dalam menghadapi kehidupan, dan saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan moral dalam menyelesaikan studi lanjut pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Isteriku yang tercinta dan anakku tersayang Sundhari, Dano Susetyo Arong, yang telah memberikan motivasi serta dukungan moral, baik suka maupun duka dalam menyelesaikan studi lanjut pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Akhirnya kata saya berharap bahwa tesis ini masih terdapat kekurangan-kekurangan, untuk kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan guna penyempurnaannya. Namun demikian kekurangan dan kesalahan yang terjadi adalah karena keterbatasan kemampuan yang ada, dan semata-mata merupakan tanggung jawab saya.

Surabaya, Juli 1999

Penulis,

SUGITO
NIM.099712806 M

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	
UCAPAN TERIMA KASIH	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Penelitian Terdahulu	17
2.2 Tinjauan Teoritis	20
2.2.1 Pengertian Motivasi	20
2.2.2 Hal-hal yang Harus Diperhatikan dalam Pemberian Motivasi Agar Dapat Efektif	23
2.2.3 Teori-teori Motivasi	26
A. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow	26
B. Teori ERG-Alderfer	36
C. Teori Dua Faktor Herzberg	38
D. Teori Kebutuhan McClelland	40
2.2.4 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja	43
2.2.5 Metode-metode Pokok Pengukuran Produktivitas	45
2.2.6 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja	46
2.2.7 Hubungan Motivasi dan Produktivitas	48
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	50
3.1 Kerangka Konseptual	50
3.2 Hipotesis	52

BAB 4 METODE PENELITIAN	53
4.1 Identifikasi Variabel.....	53
4.2 Definisi Operasional Variabel.....	53
4.2.1 Variabel tidak bebas	53
4.2.2 Variabel bebas	54
4.3 Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data	57
4.3.1 Sumber Data	57
4.3.2 Prosedur Pengumpulan Data.....	58
4.4 Populasi dan Sampel	59
4.4.1 Populasi.....	59
4.4.2 Sampel.....	59
4.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	60
4.5 Model Analisis	60
4.6 Teknik Analisis	61
4.6.1 Pengujian Hipotesis Pertama.....	62
4.6.2 Pengujian Hipotesis Kedua.....	63
4.6.3 Pengujian Hipotesis Ketiga.....	64
4.6.4 Evaluasi Ekonometrika.....	64
BAB 5 GAMBARAN UMUM PENELITIAN DAN ANALISIS PENELITIAN	67
5.1 Gambaran Umum	67
5.1.1 Kondisi Fisik Daerah Penelitian.....	67
5.1.2 Sejarah Berdirinya Industri Kerajinan Getah Nyatu	70
5.1.3 Perkembangan Industri Kecil di Kabupaten Kapuas.....	73
5.2 Deskripsi Non Variabel Penelitian.....	76
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	79
5.3.1 Variabel Produktivitas Tenaga Kerja	79
5.3.2 Variabel Kebutuhan Fisiologis.....	80
5.3.3 Variabel Kebutuhan Keselamatan Kerja	82
5.3.4 Variabel Kebutuhan Keamanan Kerja.....	83
5.3.5 Variabel Kebutuhan Sosial.....	84
5.3.6 Variabel Kebutuhan Penghargaan	85
5.3.7 Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri	86
5.4 Analisis Hasil Penelitian	87
5.4.1 Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas	88
5.4.1.1 Uji Hipotesis Pertama.....	91
5.4.1.2 Uji Hipotesis Kedua	93
5.4.2 Uji Anova	97
5.4.3 Uji Evaluasi Ekonometrika	98
5.4.3.1 Uji Multikolinieritas	98
5.4.3.2 Uji Heterokedastisitas	99
5.4.3.3 Uji Otokorelasi	100

BAB 6 PEMBAHASAN HASIL ANALISIS	102
6.1 Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	103
6.2 Pengaruh Masing - Masing Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	104
6.2.1 Pengaruh Faktor Kebutuhan Fisiologis Terhadap Produktivitas.....	104
6.2.2 Pengaruh Faktor Kebutuhan Keamanan Kerja Terhadap Produktivitas	107
6.2.3 Pengaruh Faktor Kebutuhan Penghargaan Terhadap Produktivitas	109
6.2.4 Pengaruh Faktor Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Produktivitas.....	111
6.3 Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada Industri Kerajinan Getah Nyatu di Dahitang Kabupaten Kapuas	112
 BAB 7 SIMPULAN DAN SARAN	 115
7.1 Simpulan.....	115
7.2 Saran – Saran.....	119
 DAFTAR PUSTAKA	 119
DAFTAR KUISIONER – RESPONDEN DAN PENGAWAS	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Industri Kecil di Propinsi di Kalimantan Tengah Tahun 1995/1996.....	7
Tabel 1.2 Perkembangan industri Kecil di Propinsi Kalimantan Tengah Tahun 1996/1997.....	7
Tabel 1.3 Jumlah Unit Usaha, Tenaga Kerja dan Nilai Investasi, Produksi, Serta Bahan Baku, Industri Kecil Formal di Kabupaten Kapuas Tahun 1995/1995.....	8
Tabel 1.4 Jumlah Unit Usaha, Tenaga Kerja dan Nilai Investasi, Produksi, Serta Bahan Baku, Industri Kecil Non Formal di Kabupaten Kapuas Tahun 1995/1995.....	9
Tabel.5.1 Luas Wilayah Kabupaten Kapuas di rinci Per kecamatan	68
Tabel.5.2 Kepadatan Penduduk Kabupaten Kapuas Berdasarkan Sensus Penduduk Tahun 1990 di rinci Per Kecamatan.....	69
Tabel.5.3 Jenis Produksi Yang di Hasilkan Kerajinan Getah Nyatu.....	72
Tabel.5.4 Perkembangan Industri Kecil Non Formal Kabupaten Kapuas Tahun 1997 - 1998.....	74
Tabel.5.5 Perkembangan Industri Kecil Formal Kabupaten Kapuas Tahun 1997 - 1998.....	75
Tabel.5.6 Jumlah responden Menurut Jenjang Pendidikan.....	76
Tabel.5.7 Jumlah Responden Menurut Jenjang Usia.....	77
Tabel.5.8 Jumlah Responden Menurut Masa Kerja	78
Tabel.5.9 Distribusi Frekuensi Penilaian Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Operasional.....	79
Tabel.5.10 Distribsi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fisiologis.....	81

Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Keselamatan Kerja	82
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Tanggapan responden Terhadap Variabel Kebutuhan Keamanan Kerja	83
Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Sosial	84
Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Tanggapan responden Terhadap Variabel Kebutuhan Penghargaan	85
Tabel 5.15 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri	86
Tabel 5.16 Hasil Regresi Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Operasional	90
Tabel 5.17 Hasil Analisis Variance Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Operasional	97
Tabel 5.18 Koefisien Korelasi Spearman Masing-Masing Variabel Bebas	100

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Proses Motivasi	24
Gambar 2.2 Maslow Hierarchy of Needs	27
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 4.1 Proses Penentuan Pengambilan Sampel	60

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah berupaya untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Kemudian faktor mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional, serta ingin mengetahui apakah ada perbedaan produktivitas antara masing-masing sentra kerajinan getah nyatu tersebut.

Teknik pengambilan sampel digunakan metode *stratified random sampling*, kemudian pengambilan sampel ditentukan sebanyak 72 responden yang mewakili dipilih secara acak. Berdasarkan pendekatan *stepwise* secara *step by step* diperoleh beberapa variabel bebas yang signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional, F_{hitung} sebesar 24,258 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,244 pada taraf nyata α 0,05 dan probabilitas sebesar 1,960E-12 terdapat empat variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional meliputi ; kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keamanan kerja (X_2), kebutuhan penghargaan (X_3) dan kebutuhan aktualisasi diri (X_6).

Model analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan uji anova. Variabel tergantung adalah produktivitas tenaga kerja karyawan yang diberi simbol (Y). Variabel bebas terdiri dari enam variabel yaitu kebutuhan fisiologis(X_1), kebutuhan keselamatan kerja (X_2), kebutuhan keamanan kerja (X_3), kebutuhan sosial (X_4), kebutuhan penghargaan (X_5), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_6).

Hipotesis penelitian ini menduga bahwa: (1) faktor-faktor motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara serentak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas, (2) diduga faktor kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas, (3) diduga terdapat perbedaan produktivitas antara tenaga kerja karyawan bagian operasional pada masing-masing sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.

Persamaan regresi berganda ditunjukkan dalam persamaan hasil pendekatan *stepwise regression* sebagai berikut:

$$Y = -6,2887 + 2,01134E-04 (X_1) + 0,4830 (X_2) + 0,4334 (X_3) - 0,1956 (X_6).$$

Dengan uji F diperoleh melalui pendekatan *stepwise* nilai F_{hitung} sebesar 24,258 berarti lebih besar dari F_{tabel} 2,244 ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan

bagian operasional getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas, juga terbukti dari koefisien korelasi (multiple $R = 0,7691$ atau 76,91 %) ini menunjukkan hubungan yang erat. Perhitungan secara statistik kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung ditunjukkan oleh R^2 sebesar 0,5915 atau 59,15 %. Artinya hipotesis nol diterima, hipotesis kerja ditolak. Berarti hipotesis pertama ditolak karena tidak terbukti. Kontribusi terbesar dari faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional diperoleh dari faktor kebutuhan fisiologis, terlihat dari uji T secara parsial sebesar 36,62 %, angka ini merupakan kontribusi terbesar dari ketiga faktor yang lain, dengan demikian hipotesis kedua terbukti.

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji beda anova untuk melihat perbedaan antara produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional masing-masing sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas, menunjukkan F_{hitung} adalah 0,698 lebih kecil dari F_{tabel} 2,244 pada taraf α 0,05, berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada masing-masing sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Dengan kata lain hipotesis ketiga ditolak, karena pada saat karyawan operasional sebelum masuk bekerja di ketiga sentra kerajinan tersebut mereka tidak memiliki pengalaman kerja serta peralatan yang dipergunakan sama.

Pembangunan sektor industri di Kabupaten Kapuas di arahkan pada pengembangan industri kecil, menengah, perluasan kesempatan kerja, kesempatan berusaha, dan peningkatan hasil-hasil industri kecil. Namun demikian dalam rangka membangun sektor industri tersebut masih banyak kendala yang dihadapi seperti terbatasnya sarana dan prasarana, serta kultur usaha yang kurang profesional, begitu juga tantangan yang dihadapi cukup berat khususnya meningkatnya persaingan pasar serta masih rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan rendahnya motivasi kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan industri kecil dan menengah, termasuk industri kerajinan serta industri rumah tangga, perlu lebih didorong dan dibina menjadi usaha yang makin berkembang dan efisien sehingga mampu mandiri dan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, memperluas kesempatan lapangan kerja dan kesempatan wirausaha serta mampu meningkatkan peranannya dalam menyediakan barang, jasa, dan berbagai komponen untuk memenuhi keperluan masyarakat dan permintaan pasar dalam maupun luar negeri dalam rangka memperkuat perekonomian nasional. Pemberdayaan pengusaha kecil, pengusaha menengah, dan koperasi di bidang industri dilakukan dengan memberikan kemudahan akses dan permodalan, informasi, teknologi, penelitian, perizinan, pemrosesan, dan perlindungan dari persaingan pasar yang tidak sehat serta dengan meningkatkan keterkaitan peranannya terhadap industri yang berskala besar secara efisien dan saling menguntungkan melalui pola kemitraan sepadan dalam upaya meningkatkan peran dan kedudukannya dalam perkembangan industri.

Produktivitas tenaga kerja karyawan di antaranya dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja. Masalah motivasi kerja baru kita rasakan apabila kita berhadapan langsung dengan karyawan dalam situasi nyata di perusahaan. Konsep motivasi kerja

yang cocok dan berhasil diterapkan di suatu perusahaan belum tentu cocok untuk perusahaan lain, walaupun jenis perusahaannya sama.

Pada hakekatnya, setiap karyawan mempunyai lingkungan hidup berbeda pada gilirannya akan menumbuhkan kebutuhan hidup yang berbeda pula. Di perusahaan mereka bekerja sama dengan rekan sekerja dengan bermacam-macam harapan yang umumnya berbeda-beda prioritasnya; kalau harapan-harapan terpenuhi maka mereka akan puas.

Perusahaan sebagai organisasi mempunyai harapan kepada karyawannya tidak selalu searah dengan harapan karyawan itu sendiri. Tingkat kepuasan dan pengabdian seseorang karyawan kepada perusahaan pada dasarnya tergantung kepada sejauhmana harapan seseorang bersesuaian dengan harapan perusahaan. Disinilah fungsi pimpinan perusahaan untuk membina agar harapan individu masing-masing karyawan sedapat mungkin bersesuaian atau tidak bertentangan dengan harapan perusahaan. Kesesuaian antara harapan individu masing-masing pekerja atau karyawan dan harapan perusahaan adalah faktor yang penting untuk menunjang produktivitas kerja.

Penelitian para ahli seperti; Maslow dengan hirarki kebutuhan, Alderfer dengan teori ERG, Herzberg dengan teori dua faktor dan McClelland dengan teori prestasi, hal ini membuktikan betapa pentingnya peranan motivasi dalam usaha menggerakkan individu-individu dalam organisasi sehingga tercapai produktivitas yang tinggi.

Pengertian industri kecil berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Nomor 30/MPP/SK/2/1996 tanggal 19 Februari 1996 tentang tata cara pemberian ijin usaha industri dan ijin perluasan.

Dalam Pasal 10

1. Kriteria bidang usaha dalam kelompok Industri kecil adalah sebagai berikut :
 - a. nilai kekayaan perusahaan seluruhnya (assetnya) tidak lebih dari Rp 600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
 - b. Pemilik adalah Warga Negara Indonesia.
2. Jenis industri meskipun termasuk dalam kelompok industri kecil, dan memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) yang perkembangan teknologinya pesat, dapat mengganggu kesehatan manusia, keselamatan dan keamanan umum serta lingkungan, yang pengendalian dampaknya memerlukan peralatan dengan biaya tinggi tidak dilimpahkan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Perindustrian dan Perdagangan di Propinsi dan, Kepala Kantor Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten/Kotamadya.
3. Jenis industri sebagai dimaksud ayat (2) diatur tersendiri oleh Menteri.

Dalam Pasal 11

1. Semua jenis industri dalam Kelompok industri kecil dengan nilai kekayaan perusahaan seluruhnya (assetnya) tidak lebih dari Rp 5.000.000 (lima juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, tidak diwajibkan memiliki Tanda Daftar Industri kecuali jika dikehendaki oleh pengusaha industri yang bersangkutan.
2. Wewenang pemberian Tanda Daftar Industri yang dilimpahkan kepada Kepala Kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan mencakup semua jenis industri dalam kelompok industri kecil dengan nilai kekayaan perusahaan seluruhnya (assetnya) sebesar Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) sampai dengan Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
3. Wewenang pemberian ijin usaha industri yang dilimpahkan kepada Kepala Kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan mencakup semua jenis industri dalam kelompok Industri Kecil dengan nilai kekayaan perusahaan seluruhnya (assetnya) sebesar Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan Rp 600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
4. Para Kepala Kantor Wilayah Departemen Perindustrian dan Perdagangan di Propinsi dan Kepala Kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten/Kotamadya yang memperoleh pelimpahan wewenang pemberian ijin usaha industri atau Tanda Daftar Industri wajib melaksanakan pengawasan dan pengendalian teknis terhadap Industri Kecil.

Guna mencapai tujuan perusahaan, peranan sumber daya manusia atau karyawan merupakan titik sentral, karena manusia/karyawan merupakan penggerak utama dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Pimpinan perusahaan harus mampu melihat kemampuan dan kemauan atau kehendak serta kebutuhan karyawannya dalam mencapai tujuannya, dengan mengetahui apa yang dibutuhkan karyawannya tersebut akan mempermudah bagi manajemen untuk mengarahkan dan membimbing bawahannya. Kebutuhan manusia menurut Maslow ada lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis (makan, minum, perumahan), kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial (hubungan sesama), kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri.

Salah satu cara yang terbaik untuk menanamkan keyakinan tersebut adalah dengan memberikan dorongan/memotivasi para tenaga kerja yang bersangkutan, karena di dalam faktor-faktor motivasi tercermin kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri itu diharapkan akan mendorong tenaga kerja untuk lebih berkualitas dalam berkarya sehingga dapat meningkatkan produktivitas khususnya dan output secara keseluruhan yang akhirnya nanti dapat meningkatkan menguntungkan kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja itu sendiri.

Bagi karyawan bagian operasional jenjang kebutuhan model Maslow ini digunakan mulai dari kebutuhan tingkat pertama dan berturut-turut kepada tingkat kebutuhan selanjutnya, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan fisik minimum

yang harus diperoleh oleh tiap manusia, khususnya orang yang bekerja, karena tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya.

Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja tidak kalah pentingnya bagi karyawan dalam usaha mereka untuk memenuhi kebutuhan rasa aman dan tentram dalam bekerja, ini merupakan kebutuhan yang harus ada bagi karyawan operasional dalam menjalankan tugasnya agar mereka dapat bekerja dengan tenang. Kebutuhan sosial tidak terlepas dari kodrat manusia yang mempunyai kemauan untuk berkelompok, saling memperhatikan, berkomunikasi satu dengan yang lain sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis dalam bekerja dan secara serempak dan terpadu dapat pula mendukung kepada tujuan organisasi atau perusahaan.

Kebutuhan penghargaan, sebagai makhluk yang mempunyai sifat ego, manusia juga membutuhkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, baik dari lingkungan keluarganya maupun lingkungan tempat ia mencari nafkah. Kebutuhan penghargaan yang diberikan atasan perusahaan terhadap karyawan pada level yang rendah sekalipun, akan membawa karyawan tersebut terdorong untuk mempertahankan apa yang telah dilakukannya dan bila hal ini tepat penggunaannya secara tidak langsung dapat meningkatkan moral karyawan untuk bekerja lebih giat dan pada gilirannya akan tercermin pada hasil kerja yang dicapai perusahaan secara keseluruhan.

Aktualisasi diri, sifat pemenuhan kebutuhan ini tentunya tergambar pada karyawan yang mempunyai kreativitas ide dan inovasi serta mempunyai rasa cinta

kepada perusahaan yang akan mendorong karyawan memberikan sumbangsih dan produktivitas untuk perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Bagi pemimpin sangatlah penting untuk secara terus-menerus mendorong semangat dan gairah kerja karyawannya dengan harapan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas. Mendorong atau memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, ini dapat dilakukan salah satunya dengan memberikan kompensasi secara fisik material yaitu dengan upah diatas kebutuhan fisik minimum, memberikan rasa aman dalam bekerja menciptakan rasa saling menghormati dan saling tanggap rasa antar karyawan dengan pimpinan dan antara karyawan dengan karyawan, memberikan penghargaan ini dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengaktualisasi dirinya demi kepentingan karyawan itu sendiri dan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Daerah Kalimantan Tengah dengan memperhatikan potensi dan kondisi yang ada, maka industri yang menjadi prioritas untuk dikembangkan adalah :

1. Industri yang mempunyai prospek pasar baik lokal maupun ekspor.
2. Industri yang memanfaatkan bahan baku potensi daerah.
3. Industri yang banyak menyerap tenaga kerja.

Berdasarkan laporan tahun Kantor Wilayah Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Kalimantan Tengah menunjukkan jumlah industri kecil tahun 1995/1996 meningkat pada tahun 1996/1997.

TABEL 1.1
PERKEMBANGAN INDUSTRI DI PROPINSI
KALIMANTAN TENGAH TAHUN 1995/1996

No.	Kelompok Industri	Jumlah		Nilai (Rp)		
		Unit Usaha (Buah)	Orang	Investasi	Produksi	Bahan Baku
1.	IHPK	2	53	1.326.629.035	235.076.650	142.105.425
2.	ILMK	7	162	374.850.428	346.974.450	324.264.610
3.	Aneka Industri	4	1.254	3.395.596.400	1.495.892.500	6.160.990.450
4.	Industri Kecil	29.448	105.660	43.357.546.897	145.981.289.675	76.354.605.140
	- Formal	2.418	30.214	35.105.460.315	56.935.415.200	30.145.280.125
	- Non Formal	32.420	80.115	6.345.518.575	76.921.714.800	42.835.714.900
	Jumlah	29.461	107.129	48.448.622.760	148.059.233.275	82.981.965.625

Sumber : Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Kalimantan Tengah 1998.

TABEL 1.2
PERKEMBANGAN INDUSTRI DI PROPINSI
KALIMANTAN TENGAH TAHUN 1996/1997

No.	Kelompok Industri	Jumlah		Nilai (Rp)		
		Unit Usaha (Buah)	Orang	Investasi	Produksi	Bahan Baku
1	IHPK	3	110	1.510.415.715	425.585.115	156.217.875
2.	ILMK	15	172	524.150.210	410.852.265	395.419.615
3.	Aneka Industri	8	2.171	4.255.514.325	2.575.943.065	7.210.115.870
4.	Industri Kecil	32.512	106.510	44.615.205.430	146.312.715.850	77.475.276.115
	- Formal	3.015	31.125	41.435.120.050	63.510.210.150	31.620.815.120
	- Non Formal	31.510	81.115	8.548.630.775	81.321.215.100	45.110.050.200
	Jumlah	32.538	108.963	50.935.290.685	149.565.096.285	85.237.029.475
	Perkembangan %	10,44	1,71	5,13	1,02	2,72

Sumber : Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Kalimantan Tengah 1998.

Keterangan :

IHPK = Industri Hasil Pertanian dan Kehutanan

ILMK = Industri Logam Mesin dan Kimia

Tabel 1.1 dan tabel 1.2 menunjukkan adanya kenaikan jumlah perusahaan sebesar 10,44%, tenaga kerja naik sebesar 1,74 %, nilai investasi naik sebesar 5,13 %, nilai produksi naik sebesar 1,02 %, dan nilai bahan baku naik sebesar 2,72 %.

Jumlah industri yang ada di daerah Propinsi Kalimantan Tengah sebagian besar tergolong industri kecil yang tersebar di seluruh Kabupaten dan Kecamatan. Program dan pembinaan industri yang dilakukan oleh Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi maupun Kabupaten lebih banyak diarahkan pada industri kecil dan kerajinan.

Dahirang merupakan salah satu wilayah Daerah Kabupaten Kapuas yang masyarakatnya sebagian besar mata pencahariannya adalah perajin, sehingga banyak terdapat sentra industri yang cukup banyak menyerap tenaga kerja. Berikut ini data yang menunjukkan jumlah industri kecil formal, non formal di Kabupaten Kapuas.

TABEL 1.3
JUMLAH UNIT USAHA, TENAGA KERJA DAN NILAI INVESTASI,
PRODUKSI, SERTA BAHAN BAKU, INDUSTRI KECIL FORMAL DI
KABUPATEN KAPUAS TAHUN 1995/1996

No.	Kelompok Industri	Jumlah		Nilai (Rp)		
		Unit Usaha Buah	Tenaga Kerja Orang	Investasi	Produksi	Bahan Baku
1.	Pangan	52	635	1.890.530.150	2.437.845.285	1.450.115.200
2.	Sandang & Kulit	10	150	185.754.725	235.165.545	115.510.105
3.	Kimia & B. Bangunan	94	960	600.325.615	2.105.110.215	775.905.800
4.	Logam	30	100	320.085.550	196.520.635	100.415.215
	Kerajinan dan Umum	10	120	118.225.300	1.495.810.525	890.915.810
	Jumlah	196	1.965	3.114.951.340	6.470.452.205	3.332.862.130

Sumber : Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Kalimantan Tengah 1998.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tahun 1996 Kabupaten Kapuas terdapat industri kecil formal sebanyak 196 buah unit usaha yang mampu menyerap

tenaga kerja sebanyak 1965 orang, investasi senilai Rp. 3.114.951.340, produksi sebesar 6.470.452.205, bahan baku senilai Rp. 3.332.862.130.

TABEL 1.4
JUMLAH UNIT USAHA, TENAGA KERJA DAN NILAI INVESTASI,
PRODUKSI, SERTA BAHAN BAKU, INDUSTRI KECIL NON FORMAL DI
KABUPATEN KAPUAS TAHUN 1995/1996

No.	Kelompok Industri	Jumlah		Nilai (Rp)		
		Unit Usaha Buah	Tenaga Kerja Orang	Investasi	Produksi	Bahan Baku
1.	Pangan	965	2.614	1.120.100.105	2.005.110.140	1.694.210.110
2.	Sandang & Kulit	216	360	260.750.115	1.200.415.005	896.512.215
3.	Kimia & B. Bangunan	315	525	540.265.100	1.956.105.000	516.610.100
4.	Logam	26	68	300.005.100	120.500.165	94.521.750
	Kerajinan dan Unum	2.171	4.512	200.485.320	1.915.005.400	914.527.315
	Jumlah	3.693	8.079	2.421.605.740	7.197.135.710	3.576.381.490

Sumber : Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Kalimantan Tengah 1998.

Tabel 1.4 tahun 1996 menunjukkan bahwa jumlah industri kecil non formal sebanyak 3.693 buah unit usaha dan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 8.079 orang, sedangkan investasinya senilai Rp. 2.421.605.740, produksi senilai 7.197.135.710 dan bahan baku senilai Rp. 3.576.381.490. banyaknya tenaga kerja yang dapat diserap oleh industri kecil formal maupun non formal ini menunjukkan bahwa, industri kecil merupakan salah satu lahan lapangan kerja yang perlu mendapat perhatian dan pembinaan oleh instansi pemerintah yang terkait sehingga peranan sektor industri makin besar dalam pertumbuhan ekonomi daerah.

Laju pertumbuhan sektor industri diharapkan terus meningkat pada tahun-tahun berikutnya dan peranan sektor industri makin besar dalam pertumbuhan ekonomi daerah. Tingkat pertumbuhan ekonomi daerah Kalimantan Tengah dalam Pelita VI sebesar 6,11% pertahun sehingga laju pertumbuhan industri selama Pelita

VI sasarnya dapat tercapai yaitu sebesar 7,15% per tahun dengan kontribusi terhadap PDRB sebesar 6 % pada akhir tahun Pelita VI.

Sumbangan sektor industri kecil terhadap pembentukan PDRB daerah Kalimantan Tengah menurut harga berlaku adalah tahun 1994 sebesar 3,80%, tahun 1995 sebesar 5,60%, tahun 1996 sebesar 5,96% dan tahun 1997 mengalami penurunan sebesar 0,24% atau sebesar 5,72%, hal disebabkan oleh adanya krisis ekonomi.

Industri yang menjadi prioritas untuk dikembangkan antara lain yang mempunyai prospek baik pasar lokal maupun ekspor. Begitu juga hal dengan industri kerajinan getah nyatu ekspor propinsi Kalimantan Tengah periode sampai bulan Desember 1997 sebesar US \$3.410,18. Kabupaten Barito Utara sebesar US \$3.150,27 dengan negara tujuan Jepang USA, Perancis, Belanda, Jerman, dan Inggris. (Kanwil Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Kalimantan Tengah 1996/1997:32).

Sumbangan yang diberikan oleh industri kecil tidak hanya menyediakan lapangan kerja, namun diharapkan dapat meningkatkan skill dan sumber daya manusia, sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif (Handoko,1992:210). Pengukuran hubungan sebagai rasio keluaran di bagi masukan, apabila jumlah keluaran yang di produksi lebih banyak dengan jumlah masukan yang sama, maka dikatakan

produktivitas naik. Produktivitas kerja seorang pekerja dalam suatu perusahaan dapat terwujud melalui prestasi kerja yang dicapai di mana ia bekerja.

Seorang pekerja tentu berupaya sedapat mungkin untuk mencapai prestasi kerja yang setinggi-tingginya guna mendapatkan imbalan yang banyak sesuai dengan prestasi kerja yang dicapainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas yaitu kondisi fisik pekerjaan derajat otomatisasi yang digunakan, *layout*, desain, pekerjaan, keterampilan dan motivasi karyawan, pengupahan dan benefit (Handoko, 1992:213).

Produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan melalui pembinaan motivasi dengan memperhatikan kebutuhan fisiologis maupun kebutuhan lain seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan (harga diri), dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 1992:252).

Pemberian motivasi yang tepat kepada pekerja akan menyebabkan produktivitas tenaga kerja pekerja akan menjadi naik dan menguntungkan kedua belah pihak yaitu pihak pekerja itu sendiri dan pihak perusahaan.

Begitu juga halnya dengan industri kerajinan di Dahirang yang bergerak bidang usaha kerajinan getah nyatu disebut juga dengan getah perca dari rumpun "*palaqium*" yang menghasilkan berupa barang cendra mata berbentuk perahu dan rumah adat. Produk ini bahan bakunya adalah getah yang diambil dari pohon kayu

nyatu yang banyak dipasok dari wilayah Kabupaten Kapuas sendiri, Kotawaringin Barat, dan Barito Utara. Pihak perusahaan selalu berupaya dan mengharapkan agar usaha yang dikelolanya dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan mengambil judul: **"ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KERAJINAN GETAH NYATU DI DAHIRANG KABUPATEN KAPUAS"**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor motivasi yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri secara serentak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas ?
2. Dari beberapa faktor di atas, mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas ?

3. Apakah terdapat perbedaan signifikan antara tenaga karyawan bagian operasional pada masing-masing sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri secara serentak terhadap produktivitas karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.
2. Untuk mengetahui faktor motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.
3. Untuk mengetahui perbedaan produktivitas yang signifikan antara tenaga kerja karyawan bagian operasional pada masing-masing sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Dengan mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kerajinan getah nyatu, diharapkan dapat membantu pihak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia.
3. Sebagai sumber informasi yang dapat digunakan oleh lembaga atau instansi pemerintah untuk memberikan penyuluhan atau pembinaan pada industri kerajinan.
4. Diharapkan dapat dipakai sebagai bahan informasi bagi berbagai pihak/pada peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari tujuh bab dengan sistematika penulisan di susun sebagai berikut :

Bab 1 : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang penelitian sebelumnya yang relevan dengan masalah penelitian dan landasan teori yang melandasi analisis hasil penelitian. Landasan teori ini menguraikan tentang faktor-faktor motivasi meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, dan produktivitas tenaga kerja karyawan.

Bab 3 : Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Bab ini berisi Kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun sekaligus sebagai alur berfikir di dalam memecahkan masalah penelitian dan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih memerlukan jawaban serta analisis lebih lanjut.

Bab 4 : Metode Penelitian

Bab ini berisi memuat enan sub bab yang terdiri dari identifikasi variabel, defenisi operasional variabel, sumber dan prosedur pengumpulan data, populasi dan sampel, model analisis dan teknis analisis.

Bab 5 : Gambaran Umum Penelitian dan Analisis Hasil Penelitian

Bab ini berisi gambaran umum daerah penelitian, diskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian. Setelah itu disajikan pembahasan yang merupakan hasil penelitian yaitu pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional serta evaluasi ekonometrika.

Bab 6 : Pembahasan Hasil Penelitian

Bab ini berisikan pembahasan secara serentak, parsial pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional dengan pendekatan *stepwise regression* dan *anova* untuk melihat perbedaan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada masing-masing sentra kerajinan getah nyatu.

Bab 7 : Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan bagian akhir dari hasil penelitian yang mencoba menyimpulkan hasil analisis yang diperoleh, dan dari simpulan tersebut dapat diberikan saran-saran yang dapat diberikan kepada pimpinan perusahaan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang produktivitas telah banyak dilakukan oleh para ahli atau peneliti-peneliti terdahulu. Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran dalam menentukan kualitas sumber daya manusia terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang industri yang memiliki banyak tenaga kerja dengan berbagai tingkatan dalam struktur organisasi.

1. Santoso (1996) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beberapa Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit dan Balai Kesehatan Muhammadiyah di Wilayah Jawa Timur". Penelitian ini dilakukan terhadap 206 orang tenaga kerja dan diperoleh kesimpulan :
 - a. Pengembangan sumber daya manusia yang dijabarkan melalui variabel-variabel motivasi yaitu faktor upah, kondisi kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara serentak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja di Rumah Sakit dan Balai Pengobatan Muhammadiyah wilayah Jawa Timur, hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 15,41 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,11 pada taraf nyata α 0,05.
 - b. Ternyata faktor pendidikan dan latihan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya.
2. Achmad (1997) melakukan penelitian judul "Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pada Industri Rumah

Tangga di Kabupaten Sidoarjo". Penelitian di lakukan terhadap 81 orang tenaga kerja dan diperoleh kesimpulan :

- a. Pengembangan sumber daya manusia yang dijabarkan menjadi faktor pendidikan/latihan, faktor pengalaman kerja, faktor kesehatan, faktor disiplin kerja, faktor upah, faktor kondisi kerja, faktor sosial, faktor penghargaan, faktor pengembangan tenaga kerja, faktor komunikasi, dan faktor partisipasi secara serentak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo. Hasil pengujian menunjukkan F_{hitung} sebesar 11,892 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 1,991 pada taraf nyata α 0,05.
- b. Dari sebelas unsur pengembangan sumber daya manusia yang berpengaruh dominan adalah faktor pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo, hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,0791 atau 7,91 %, di mana pengaruhnya sangat nyata pada tingkat signifikan 1 (satu) persen. Dari kedua penelitian yang telah diuraikan di atas, penelitian ini mempunyai perbedaan dan persamaan sebagai berikut :

Perbedaan

1. Perbedaan objek penelitian

Penelitian Santoso (1996), objek penelitiannya pada rumah sakit dan balai pengobatan Muhammadiyah di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendidikan dan latihan merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Penelitian Achmad (1997), objek penelitiannya pada industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor

kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerjakaryawan.

2. Perbedaan pendekatan dalam pengukuran variabel bebas

Penelitian Santoso (1996) variabel yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Penelitian Achmad (1997) variabel yang mempengaruhi produktivitas meliputi faktor pengalaman kerja, faktor kesehatan, faktor disiplin, faktor kondisi kerja, faktor upah, faktor sosial, faktor penghargaan, faktor pengembangan tenaga kerja, faktor komunikasi, faktor partisipasi.

3. Objek penelitian yang dilakukan pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kebutuhan fisiologis merupakan faktor yang dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.

4. Pendekatan dalam pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan

Persamaan

1. Penelitian yang dilakukan sama-sama mengamati variabel faktor-faktor motivasi kerja.
2. Penelitian yang dilakukan sama-sama ingin mengetahui faktor-faktor motivasi yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.
3. Penelitian yang dilakukan sama-sama menggunakan model analisis regresi berganda.

Penelitian ini mencoba memisahkan faktor motivasi yaitu kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja menjadi dua yaitu, kebutuhan keselamatan kerja, dan kebutuhan keamanan kerja. Penelitian ini juga mengamati faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti "menggerakkan" sedangkan "*motivation*" arti kata ini berarti pemberian motif, menimbulkan motif dan hal yang menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang, atau dapat pula diartikan faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara terbaru. Berawal dari kata di atas, maka motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Untuk dapat memahami atau lebih jauh apa yang terjadi sehingga membuat seseorang berperilaku seperti itu, maka perlu mengkaji beberapa definisi yang dibuat oleh beberapa pakar ilmu perilaku.

Benellson dan Steiner (Siswanto, 1991 : 242) motivasi didefinisikan sebagai : *drivers, and the like*, dapat diartikan bahwa motivasi sebagai keadaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Werther and Davis (1985 : 399) menyatakan bahwa :

"Motivation is a person's drive to take an action because that person want to do so. If people are pushed, they are merely reacting to pressure. They act because they feel that they have to. However, if they are motivated, they make the positive choice to do something because they save this act as meaningful to them, their actions, for example, may satisfy some of they needs."

Dari definisi di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya.

Hasibuan (1996:95), mengatakan bahwa:

"Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Robins (Hasibuan, 1996:96) mengemukakan :

"Mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu".

Pekerja dalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) yang memiliki identifikasi tersendiri antara lain: tabiat, sikap, kebutuhan, keinginan, cita-cita, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, dan keadaan lingkungan dan pengalaman pekerja itu sendiri.

Pada hakekatnya motivasi pekerja dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan, maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga tujuan kedua belah pihak dapat tercapai.

Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Gibson *et al.*, 1981:185).

Motivasi merupakan suatu konsep yang menjelaskan dalam memahami perilaku yang diamati atau motivasi merupakan dugaan. Para manajer lebih menyukai motivasi karyawan secara positif, karena mereka menginginkan cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pekerja yang termotivasi akan tertarik dalam menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi, mereka lebih cenderung produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak termotivasi dan apatis.

Koontz *et al.*, (Ali 1996:115) memberikan pengertian tentang motivasi adalah :

“Suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan, dan akhirnya memuaskan keinginan”.

Kebutuhan tersebut bukanlah kebutuhan yang sederhana oleh karena dipengaruhi oleh lingkungan. Kelompok-kelompok sosial dapat pula mempertinggi kebutuhan. Pemenuhan suatu kebutuhan dapat pula menimbulkan keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lainnya dan untuk memotivasi seseorang perlu adanya motivator, yaitu mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu yang lebih baik. bentuk-bentuk motivasi tersebut antara lain: pemberian gaji yang cukup, jabatan yang lebih tinggi, penghargaan dari teman sekerja dan sebagainya.

2.2.2 Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi agar dapat efektif.

Pada umumnya pemberian motivasi dimaksudkan sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja agar dapat meningkatkan hasil kerja, namun pemberian motivasi belum tentu mengenai sasaran.

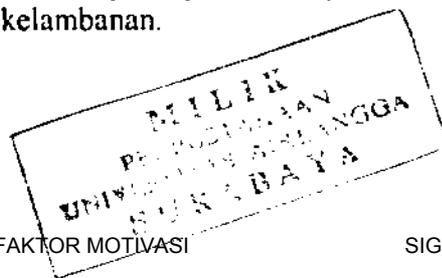
Zalesnieck (1958:327) mengemukakan hal-hal yang harus diperhatikan agar pemberian motivasi dapat efektif adalah sebagai berikut:

1. *The technical organization of the group.*
2. *The social structure of the group.*
3. *The individual task motivation i.e. The willing ness to work hard each member brings to and maintains toward his job.*
4. *The reward he neeives from doing the job.*
5. *The satisfaction he obtains from being an accepted member of the group.*

Adapun maksud dari pengertian di atas adalah sebagai berikut, niat baik suatu perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan akan berhasil dengan baik di dukung dengan beberapa kondisi antara lain kondisi struktural kepada para karyawan, yang harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Selain itu perusahaan harus memperhatikan kondisi sosial yang diupayakan sebaik mungkin. Sedangkan hal-hal yang lain perlu diperhatikan mengenai sistem pemberian upah kepada karyawan yang dapat diterima karyawan itu sendiri, dan yang terakhir adalah seorang pekerja dapat diterima baik oleh anggota kelompok dimana ia bekerja.

Armstrong (1988:60) mengatakan bahwa motivasi dapat efektif apabila:

1. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan dan pengaruh pengalaman dan harapan.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong ke arah sasaran dan keadaan di mana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
3. Mengetahui, bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan perasaan puas diri dan kelambanan.

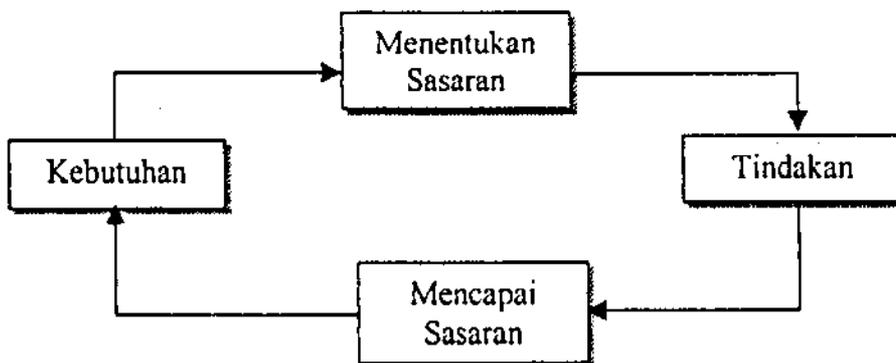


4. Memahami, bahwa disamping semua faktor di atas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Proses dasar motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan, setelah itu menentukan sasaran yang dituju, yang diperkirakan akan dapat menentukan serangkaian tindakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran. Apabila sasaran dapat tercapai, maka umumnya akan muncul kebutuhan baru yang pada gilirannya ingin dipenuhi. Jika sasaran tidak dapat tercapai, maka kebutuhan tersebut akan tetap menjadi kebutuhan yang menuntut untuk dipenuhi.

Armstrong (1988:86), bahwa motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Proses motivasi menurut Armstrong diilustrasikan pada gambar berikut ini



Gambar 2.1 Proses Motivasi
Sumber : Armstrong (1988:70)

Memperhatikan gambar di atas dapat dijelaskan proses dasar motivasi yaitu dimulai dengan pengenalan kebutuhan, selanjutnya ditentukan sasaran yang akan dicapai yang diperkirakan akan dapat memenuhi kebutuhan, kemudian yang akan

dicapai yang diperkirakan akan dapat memenuhi kebutuhan, kemudian yang akan dicapai yang diperkirakan akan dapat dilakukan guna mencapai sasaran. Bila sasaran telah dicapai, pada umumnya akan muncul kebutuhan baru yang ingin dipenuhi lagi, tetapi bila sasaran tidak dapat tercapai, kebutuhan akan tetap menjadi kebutuhan yang menuntut pemenuhan.

Sarwoto (1977:135), mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses pemberian motif (penggerak) kerja pada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan. Jadi motif adalah yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Wexley dan Yukl (As'ad 1995:45) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, jadi kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya.

Nitisemito (1996:130), mengemukakan bahwa motivasi sebagai usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi dari motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang signifikan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Pada hakekatnya tindakan akan ada sesuatu motivasi, apabila tidak dirasakan berdasarkan suatu kebutuhan atau kepuasan/keseimbangan.

Beberapa pendapat para ahli di atas dapat diperoleh gambaran tentang karakteristik motivasi yaitu :

1. Memacu perilaku manusia atau organisasi lainnya, ada suatu tenaga kerja dalam individu, ada dorongan (*drive*) yang membuat manusia berperilaku dalam lingkungan.

2. Mengarahkan perilaku yang ditimbulkan oleh motivasi yang selalu berorientasi pada tujuan.
3. Perilaku yang ditimbulkan dijaga kekuatannya atau ditingkatkan.

Artinya suatu dorongan (*drive*) yang memacu individu berperilaku lingkungan disekeliling individu memberikan umpan balik pada diri individu, yang akhirnya berakibat memperkuat dorongan intensitas diri dan mengarahkannya kembali dorongan itu dalam bentuk perilaku yang terdahulu. Dari sini seorang pemimpin bisa mengambil suatu kebijaksanaan yang tepat dalam pemberian motivasi kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik, dengan bekerja lebih baik mereka yakin tujuan perusahaan lebih mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi mereka juga akan terpenuhi.

2.2.3 Teori-teori Motivasi

Dilihat dari pendekatan ini banyak ahli yang mengemukakan antara lain adalah: Abraham Maslow, Herzberg, Aldarfer, dan McClelland. Pada umumnya salah satu teori motivasi yang banyak dipergunakan adalah teori motivasi hirarki kebutuhan secara individu, dimana terdiri dari lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) terpuaskan.

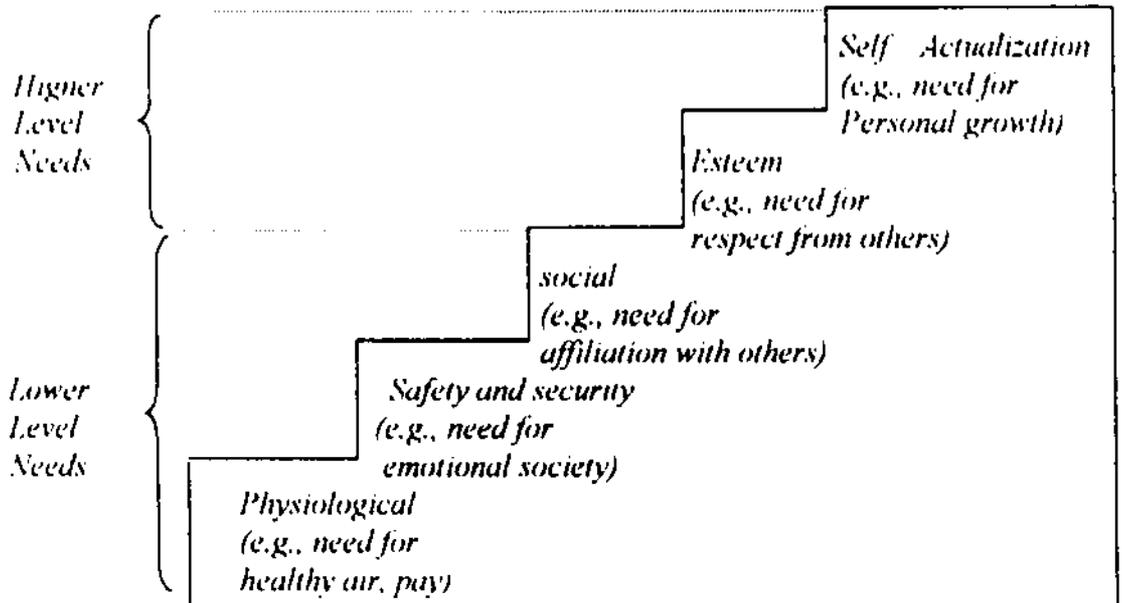
A. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Milkovich and Boudreau (1991:167) inti teori Maslow yaitu :

1. *Physiological needs: The need for food, water and air.*
2. *Safety and security needs : the needs for security, stability and the absence from pain threat or illness.*

3. *Social needs : The need for affection, belongingness, love*
4. *Esteem need : The need for personal feelings of achievement or self esteems and also a need for recognition or respect from others.*
5. *Self actualization needs : The need to become all one is capable of becoming, to realize one's own potential, or achieve self fulfillment.*

Hirarki Kebutuhan dari Maslow digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Maslow Hierarchy of Needs
Sumber : (Dubrin, 1989 : 361)

Maslow mengatakan bahwa, kebutuhan utama manusia pada tingkat pertama yaitu kebutuhan fisiologis yang terdiri dari kebutuhan untuk makan, minum, perumahan dan lain sebagainya. Kebutuhan tingkat kedua yaitu kebutuhan keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan atau pemecatan dari pekerjaan. Kebutuhan tingkat ketiga adalah kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa cinta, dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan karena diterima oleh masyarakat, rasa kekeluargaan, persahabatan, saling menghormati dan kasih sayang. Kebutuhan tingkat keempat yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, reputasi dan prestasi. Kebutuhan tingkat kelima adalah

kebutuhan pemenuhan dan mengembangkan diri semaksimal mungkin, kreativitas diri dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaan sendiri.

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih rendah (pokok) sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang sama, kebutuhan-kebutuhan itu saling menopang. Suatu kebutuhan yang lebih rendah tidak hilang bila kebutuhan yang lebih tinggi muncul. Hal yang paling penting dalam pemikiran Maslow adalah kebutuhan yang telah dipenuhi merupakan daya motivasi terhadap kebutuhan tersebut, namun kebutuhan tersebut masih mempengaruhi perilaku, hanya intensitasnya lebih kecil. Teori ini dipakai sebagai dasar penelitian karena digunakan untuk memotivasi semua tingkatan pekerja, selain itu dapat menguraikan aspek kebutuhan lebih rinci dari teori-teori yang lain.

Ad.1 Kebutuhan fisiologis

Maslow mengatakan bahwa, kebutuhan utama manusia berada pada tingkat pertama yaitu kebutuhan fisiologis yang terdiri dari kebutuhan untuk makan, minum, tempat tinggal, dan sebagainya.

Maslow mengasumsikan bahwa orang yang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan-kebutuhan itu saling tergantung dan saling menopang, suatu kebutuhan yang lebih rendah tidak lalu hilang bila kebutuhan yang lebih tinggi muncul. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow adalah kebutuhan yang telah terpenuhi meroda daya motivasinya terhadap kebutuhan tersebut, namun kebutuhan tersebut masih mempengaruhi perilaku, hanya intensitasnya lebih kecil. Contoh

apabila seorang karyawan memutuskan bahwa ia menerima upah/gaji yang cukup untuk pekerjaannya dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya motivasi lagi namun uang masih dibutuhkannya.

Karyawan dengan menerima kompensasi dimaksud dapat memenuhi kebutuhan hidup secara minimal, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal (Nitisemito, 1996:198).

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, seperti pangan, air, pemanasan, perumahan dan tidur (Koontz *et al.*, 1989:572).

Beberapa kebutuhan fisik dan fisiologis seperti makan dan perlindungan dapat dipenuhi secara langsung oleh organisasi, atau secara tidak langsung melalui pendapatan yang diterima oleh anggota organisasi (Wexley and Yukl, 1990:99).

Dalam berbagai bentuknya jelas sekali motivasi merupakan dorongan utama dalam masyarakat. Selanjutnya dikatakan upah merupakan satu-satunya motivator paling penting yang digunakan dalam masyarakat terorganisasi (Dessler, 1986:350).

Pengertian Upah/Gaji

Upah/gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Ada beberapa pendapat mengenai upah/gaji yang akan penulis kemukakan.

Supomo (1980:395) menyatakan bahwa upah merupakan tiap-tiap pembayaran uang yang diterima oleh buruh/karyawan sebagai ganti pekerjaan.

Sikula (1981:281) mengatakan bahwa:

“Istilah *remuneration* (sistem penggajian) mengandung pengertian suatu penghargaan (*reward*), pembayaran (*payment*) atau penggantian biaya (*reimbursement*) sebagai imbalan kerja atau balas jasa. *Remuneration*

lazimnya berupa upah (*wages*) atau gaji (*salary*). Upah lazimnya digunakan bagi para pekerja, sedangkan gaji digunakan bagi para pegawai/pejabat”.

Ranupandojo dan Husnan (1990:137) berpendapat bahwa :

“Gaji/upah merupakan suatu pemberian sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut perjanjian, Undang-undang dan dibayar atas dasar waktu perjanjian kerja antara pemakai kerja dan penerima kerja”.

Dari pengertian di atas, walaupun berbeda redaksinya namun jelas bahwa maksudnya semua yaitu merupakan penggantian jasa yang diserahkan oleh pemberi kerja kepada pihak lain atau penerima kerja dalam periode tertentu.

Beberapa metode pengupahan yang bisa dilakukan oleh perusahaan :

1. Upah langsung (*straight salary*).

Pada umumnya diwujudkan dalam bentuk sejumlah uang yang dibayar atas dasar satuan waktu tertentu; harian, mingguan, dan bulanan.

2. Gaji (*wage*)

Dasar pembayarannya adalah lamanya waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tanpa memperhatikan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.

3. Upah satuan (*price work*)

Pembayaran kepada karyawan menurut jumlah produk yang dihasilkan. Biasanya perusahaan menjamin adanya tingkat upah minimum (borongan).

4. Komisi

Pembayaran didasarkan pada presentase dan harga jual untuk setiap unit barang yang terjual dan bukannya unit yang dapat diproduksi.

5. Premi shift kerja (*shift premium*)

Upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja diluar kerja normal.

6. Tunjangan tambahan (*fringe benefit*)

Tunjangan tambahan di luar upah yang biasa mereka terima seperti: asuransi, kesehatan, kecelakaan, tunjangan hari raya, cuti, pesangon, perumahan, dan pensiunan.

Ad.2 Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja

Pengertian keselamatan dan keamanan kerja adalah perasaan aman dan tentram yang ada pada diri pekerja, bebas dari rasa keterkaitan dan penghidupannya di masa yang akan datang, besarnya jaminan atas pekerjaannya, jika terjadi sesuatu atas dirinya, karena milik yang paling berharga dari manusia adalah keamanan diri yaitu keamanan dari keselamatan diri.

Keselamatan kerja dalam hal ini merupakan keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas perlu mendapatkan perlindungan keselamatan kerja agar pekerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas.

Tulus (1989:171) berpendapat bahwa keselamatan kerja dapat dilakukan dengan membuat kondisi kerja yang aman yaitu dengan melengkapi alat-alat pengaman, penerangan sebaik mungkin, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak dan gemuk serta memelihara fasilitas pabrik yang baik.

Nitisemito (1996:231) menyatakan bahwa :

“Sebaiknya setiap perusahaan berusaha agar usahanya stabil dengan kestabilan, maka masa depan perusahaan akan terjamin. Perusahaan yang usahanya tidak stabil akan menimbulkan kekecewaan/kekhawatiran para karyawannya. Mereka mungkin khawatir memikirkan tentang kapan saatnya mendapatkan giliran untuk dipecat”

Usaha stabil tersebut adalah usaha dari suatu perusahaan yang menunjukkan adanya perkembangan yang tidak berfluktuasi. Pada umumnya perusahaan yang seperti ini akan dapat mempertahankan hidupnya sehingga para pekerja di perusahaan tersebut akan terjamin kelangsungan hidupnya.

Wexley dan Yukl yang dikutip oleh As'ad (1995 : 99) menyatakan:

“Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik atau berkurangnya pendapatan. Kebutuhan-kebutuhan ini bisa dipenuhi dengan menghilangkan kondisi-kondisi kerja yang membahayakan dan dengan pengamanan-pengamanan yang melindungi bencana ekonomi pribadi. Pengamanan-pengamanan ini meliputi jaminan kesehatan, jaminan cacat, jaminan pengangguran, masa kerja atau kontrak kerja jangka panjang, serta peraturan-peraturan atau prosedur-prosedur mengemukakan tuntutan yang melindungi pekerja terhadap kecurigaan-kecurigaan yang memusuhi, pemberhentian sementara ataupun pemecatan”.

Memperhatikan uraian di atas bahwa pekerja membutuhkan perlindungan diri dari berbagai resiko yang dapat menimbulkan kecelakaan pada waktu pekerjaan sera membutuhkan suatu jaminan terhadap kelangsungan kerjanya pada perusahaan di mana ia bekerja. Karyawan yang merasa dirinya terlindungi dari bahaya, akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Ad.3 Kebutuhan sosial

Suasana kerja yang harmonis perlu diciptakan ditempat kerja agar pekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Gibson *et al.*, (1981:189) antara lain mengatakan kebutuhan sosial dimaksudkan adalah kebutuhan atas persahabatan berkelompok, interaksi dan kasih sayang.

Megginson *et al.*, (Handoko, 1992:258) antara lain mengatakan bahwa kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan, sosial.

Ranupandojo dan Husnan (1990:187) antara lain mengatakan bahwa manusia sebagai makhluk sosial selalu membutuhkan persahabatan, untuk itu ia akan melakukan hubungan dengan teman-temannya.

Dari pernyataan di atas, ditarik kesimpulan bahwa para pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya diperlukan iklim kerja atau suasana kerja yang harmonis.

Oleh karena itu manusia memerlukan persahabatan dan tidak hidup sendiri untuk jangka waktu yang lama. Orang-orang sering berhubungan dengan teman-temannya hanya karena terdorong oleh perasaan untuk mendapatkan sahabat, maka pekerjaan memberikan bagian terbesar dalam memuaskan kebutuhan sosial mereka, apabila dengan kerjasama yang baik dapat tercipta dalam pekerjaan maupun dalam satu tim, ini sangat membantu dalam memperbaiki moral manusia yang bersangkutan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Perilaku seseorang seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial tertentu seperti kelompok, keluarga, status dan peranan sosial mereka. Sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan yang disponsori oleh perusahaan atau acara peringatan-peringatan hari bersejarah.

Ad.4 Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah salah satu kebutuhan manusia, wajar jika yang telah berusaha dan bekerja dengan baik ingin dihargai oleh orang lain.

Menurut Sagir (1987:97), penghargaan adalah:

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

Moenir (1990:193), menyatakan bahwa:

“Penghargaan sering disamakan dengan insentif, karena mempunyai persamaan sifat dan makna. Sifat keduanya tidak membedakan dalam pemberian, tidak dibatasi oleh waktu. Sedangkan maknanya adalah sama-sama pemberian. Namun apabila dikaji secara dalam sebenarnya berbeda terutama dalam maksud pemberiannya”.

Penghargaan pada dasarnya ada dua yaitu penghargaan fisik dan penghargaan non fisik.

- a. Penghargaan fisik adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda, misalnya uang atau barang. Penghargaan secara fisik pada umumnya sangat didambakan oleh karyawan/tenaga kerja yang kebetulan keadaan sosial ekonominya rendah.
- b. Penghargaan non fisik adalah jenis penghargaan yang sangat pengertiannya mencakup semua hal yang berhubungan dengan kepuasan rohani seseorang dari segi kemanusiaan. Mulai dari penghargaan yang paling kecil dan sederhana sampai penghargaan yang paling tinggi dengan segala macam atributnya.

Nitisemito (1996:229) mengemukakan sebagai berikut :

“Hendaknya setiap perusahaan/instansi memberikan kesempatan pada karyawan/pegawainya. Berikanlah penghargaan kepada karyawan/pegawai yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan komposisi yang lebih disukai dan lain sebagainya”.

Tulus (1989:12), menjelaskan bahwa orang dapat menunjukkan produktivitasnya yang tinggi bila menyadari bahwa dia memperoleh pengakuan dan penghargaan.

Gitosudarmo (1998:111), menyatakan bahwa kebutuhan penghargaan (harga diri) pengakuan orang lain atas harga diri seseorang, pemilikan kebebasan, prestasi seseorang serta kekuatan/kewenangan.

Rasa bangga atas pribadi atau prestasi merupakan salah satu bentuk kepuasan manusia, dalam hal ini pemberian penghargaan sebaiknya memperhatikan keadaan sosial ekonomi seseorang.

Ad.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri dimaksudkan adalah kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Koontz *et al.*, (1989:573) menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang tertinggi dalam arti hirarki. Hasrat menjadi apa yang sanggup dicapai dalam memaksimalkan potensinya dan mencapai sesuatu.

As'ad (1995:50) menyatakan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh sebab itu pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.

Wexley and Yukl (1990:121) mengemukakan bahwa:

“Guna meningkatkan motivasi secara intrinsik dalam rangka memenuhi pertumbuhan seperti keberhasilan, keahlian, serta aktualisasi diri dapat dilakukan melalui perencanaan kembali pekerjaan diantaranya menggabungkan beberapa pekerjaan menjadi satu pekerjaan yang lebih besar yang mencakup variasi kecakapan yang lebih luas”

Saydam (1996:243) mengemukakan bahwa:

“Kebutuhan untuk perwujudan diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing”.

Reksohadiprodo dan Handoko (1992:265) menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Teori Maslow menganggap, bahwa orang akan memenuhi kebutuhan yang paling mendasar yaitu kebutuhan fisiologis sebelum mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu aktualisasi diri.

Adanya kekuatan yang besar atas kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan, maka para manajer harus mencoba menerapkan strategi untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan. Usaha-usaha tersebut memiliki kemungkinan keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mengarahkan perhatian kepada kebutuhan tingkat rendah yang telah terpenuhi.

B. Teori ERG – Alderfer

Alderfer setuju sekali dengan teorinya Maslow, bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hirarki. Sedangkan Alderfer hirarki kebutuhan yang diusulkan hanya dari tiga set kebutuhan yaitu sebagai berikut :

1. Eksistensi; kebutuhan-kebutuhan terpusatkan oleh faktor-faktor makanan, udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan.
2. Keterkaitan; kebutuhan-kebutuhan terpuaskan dengan hanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan; kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif (Gibson *et al.*, 1981:194).

Ada tiga kebutuhan menurut Alderfer, yaitu, *Eksistensi (E)*, *Relatedness (R)*, dan *Growth (G)*, dengan nama teori *ERG*. Teori motivasi *ERG* dari Alderfer dan hirarki kebutuhan Maslow berbeda pada bagaimana orang bergerak pada kelompok-kelompok kebutuhan yang berbeda. Maslow mengatakan kebutuhan yang belum terpenuhi lebih banyak berperan dan kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi tidak didorong hingga kebutuhan yang mendasar tersebut terpuaskan, maksudnya adalah seseorang akan meningkat kepada hirarki kebutuhan lebih tinggi apabila kebutuhan tingkat yang rendah telah terpuaskan. Sebaliknya teori *ERG* menyatakan bahwa sebagai tambahan kepada proses penurunan frustrasi juga terjadi. Jika seseorang terus-menerus frustrasi dalam mencoba memuaskan kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan keterkaitan muncul lagi sebagai kekuatan motivasi yang utama, sehingga menyebabkan individu mengarah kembali kepada upaya-upaya untuk meneruskan kebutuhan yang tingkat rendah.

Teori motivasi *ERG* dari Alderfer memberikan saran yang menarik kepada para manajer tentang perilaku, jika kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (seperti pertumbuhan) dari seorang bawahan dihalangi mungkin karena kebijaksanaan perusahaan atau kekurangan sumber daya, maka yang menjadi perhatian untuk mencoba mengarahkan kembali upaya-upaya bawahan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan keterkaitan dan eksistensi.

Teori ERG belum menstimulasi banyak studi penelitian. Salancik dan Preffer menyatakan bahwa model kebutuhan seperti Maslow dan Alderfer menjadi populer karena konsisten dengan teori lain tentang pilihan rasional dan karena memberikan kebebasan kepada individu.

Alderfer tidak menerima kritikan yang dilontarkan oleh Salancik dan Preffer tentang penjelasan kebutuhan motivasi. Alderfer menyatakan bahwa bukti penelitian yang tersedia didukung sekurang-kurangnya oleh konsep aktualisasi teori ERG.

C. Teori Dua Faktor-Herzberg

Saydam (1996:245) Frederick Herzberg mengembangkan teori hirarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas atau motivasi faktor yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disrtisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendukung seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang tersebut (kondisi instrinsik) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*Achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*Recognition*)
3. Tanggung jawab (*Responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*Advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*The work it self*)
6. Kemungkinan pengembangan karier (*The Possibility of growth*)

Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasi ke dalam faktor ekstrinsik, faktor ini meliputi:

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara sejawat dengan atasan, dan dengan bawahan.

Pada dasarnya model Herzberg memiliki asumsi, bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep suatu dimensi. Teori Herzberg merupakan teori yang paling banyak dikritik dibandingkan dengan teori kepuasan yang ada. Ada beberapa alasan: pertama, teori pada awalnya berdasarkan pada suatu sampel yang terdiri dari akuntan dan insinyur, yang mempertanyakan apakah terbatas dapat membenarkan suatu generalisasi kepada kelompok yang lain. Teknologi, lingkungan dan latar belakang dari kedua kelompok pekerjaan ini sangatlah berbeda dari kelompok yang lain, seperti perawat, penjualan, programmer komputer dan tenaga administrasi.

Kritik lain memfokuskan pada metodologi Herzberg karena mengharuskan orang melihat diri mereka sendiri secara restrospektif. Selain itu hanya sedikit

perhatian yang diarahkan untuk menguji implikasi motivasional dan prestasi dari teori.

D. Teori Kebutuhan McClelland

Saydam (1996:254) David McClelland mengemukakan teori kebutuhan yang disebut juga dengan teori motivasi prestasi, ini mempunyai juga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement n. Ach*) yaitu:

Kebutuhan untuk berhasil dalam setiap kegiatan. Kebutuhan untuk berprestasi yang mirip dengan kebutuhan aktualisasi diri dari teori hirarki kebutuhan Maslow.

2. Kebutuhan akan persahabatan (*need for affiliation n. Aff*) yaitu:

Kebutuhan untuk menyenangkan orang lain, dan selalu menghindari bentrokan dengan pihak lain yang seiring dengan kebutuhan sosial dari teori hirarki kebutuhan Maslow.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power n. Pow*) yaitu:

Kebutuhan akan kekuasaan ini dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja dengan baik, untuk mencapai kekuasaan dan dihormati orang, yang bersangkutan mau bekerja dengan cara mengerahkan segala kemampuan yang ada pada dirinya yang mirip dengan kebutuhan aktualisasi diri dan teori hirarki kebutuhan Maslow.

McClelland mengatakan suatu kebutuhan yang kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi karyawan untuk menggunakan tingkah laku

yang mengarah kepada pemuas kebutuhan. Misalnya apabila orang mempunyai *n. Ach* yang tinggi, maka kebutuhan ini akan mendorong orang untuk menetapkan tujuan itu, dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Berdasarkan pada teori dan penelitian, maka McClelland membuat usulan yang spesifik untuk membentuk suatu kebutuhan berprestasi yang positif tinggi yaitu *n. Ach* tinggi dimana ada ketakutan untuk sukses), McClelland menyarankan untuk:

1. Mengatur tugas sedemikian rupa, sehingga karyawan mendapatkan umpan balik terhadap prestasi mereka secara periodik dan memperoleh informasi yang memungkinkan mereka membuat modifikasi sebagai koreksi.
2. Menunjukkan kepada karyawan model-model pencapaian prestasi.
3. Pekerja dengan dalam rangka untuk memperbaiki gambaran diri sendiri.
4. Perkenalkan realisme dalam semua topik yang berhubungan dengan kerja, promosi, imbalan, transfer, kesempatan pengembangan dan kesempatan keanggotaan regu.

Kritik terhadap teorinya McClelland; pertama penggunaan tes proyektif TAT dalam menentukan ketiga kebutuhan dipertanyakan. Sementara teknik-teknik proyektif mempunyai keunggulan dibandingkan dengan kuisisioner pelaporan diri, namun interpretasi dan penimbangan sebuah TAT merupakan sebuah seni. Kedua, *n. Ach* dapat dipelajari bertentangan umumnya dengan literatur yang menyatakan bahwa perolehan motif biasanya terjadi masa kanak-kanak dan sulit diubah jika dewasa. Ketiga mengenai kebutuhan yang dapat dipelajari dapat dipertanyakan dengan dasar apakah kebutuhan diperoleh secara permanen. Penelitian dibutuhkan

untuk menentukan apakah kebutuhan yang diperoleh akan bertahan selama periode waktu tertentu.

	Maslow (hirarki kebutuhan)	Herzberg (Teori 2 faktor)	Alderfer	McClelland
Kebutuhan Yang lebih Tinggi	Aktualisasi diri	Pekerjaan itu sendiri - tanggung jawab		kebutuhan berprestasi
	Harga diri	Motivasi - kemajuan - pertumbuhan	pertumbuhan	
Kebutuhan dasar	rasa memiliki sosial & cinta	prestasi pengakuan		kebutuhan berkuasa
	Keselamatan & Keamanan	mutu hub. Antar Pribadi dengan rekan sekerja, dg. Penyelia dengan bawahan	keterkaitan	
		Kondisi higienis	jaminan pekerjaan	
	fisiologis	kondisi kerja	eksistensi	

Skema 2.2 Perbandingan empat teori kepuasan motivasi

Sumber : Gibson *et al.*, (1981 : 206)

Skema 2.3 membandingkan empat teori motivasi, dimana McClelland mengusulkan tidak hanya adanya kebutuhan yang lebih rendah. Tetapi kebutuhan prestasi dan kekuasaan tidak identik dengan motivatornya Herzberg atau kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dari teori Maslow, atau kebutuhan pertumbuhan menurut Alderfer.

Perbedaan utama antara keempat teori kepuasan tersebut, adalah McClelland lebih menekankan pada kebutuhan sosial. Teori Maslow menyajikan sistem hirarki kebutuhan yang statis, Alderfer menyajikan pendekatan tiga klasifikasi kebutuhan yang fleksibel, dan Herzberg membahas faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik dari faktor-faktor kerja (Gibson *et al.*, 1981:206).

Berdasarkan keempat teori motivasi tersebut di atas, maka yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi dari Maslow, dengan alasan sebagai berikut:

1. Teori motivasi dari Maslow dapat dipergunakan secara umum dalam memotivasi semua tingkatan pekerja, sedangkan teori motivasi dari McClelland perhatiannya terhadap masalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja sedikit sekali dibahas.
2. Teori motivasi dari Herzberg lebih tepat digunakan untuk motivasi pada level yang lebih tinggi yaitu pada pimpinan/manajer.
3. Teori motivasi Maslow lebih terperinci dibandingkan dengan teori-teori motivasi lainnya.

2.2.4 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara satuan keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

A. Blunchor dan E. Kapustin mengemukakan pendapatnya seperti yang dikutip oleh Muchdarsyah (1995:9) sebagai berikut:

“Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber daya seperti tenaga kerja dan mesin yang di ukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu yang efisien”.

Dari pandangan di atas tampaknya mereka berpegang pada pendapat yang memisahkan produktivitas dari intensitas tenaga kerja, karena ketika produktivitas

tenaga kerja mencerminkan manfaat tenaga kerja, intensitas menunjukkan jumlah atau ketegangan dan dapat dianggap sebagai “percepatan” kerja.

Ravianto (1990:219) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran dan tenaga kerja perkesatuan waktu. Hasil disini dapat berupa fisik dalam satuan unit atau nilai uang dan berupa non fisik seperti dalam bentuk pelayanan (*service*) serta satuan waktu dapat berupa tahun, bulan, minggu, harian, dan jam tergantung dari keinginan organisasi yang menilai.

Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas antara lain dikemukakan oleh (Hidayat, 1986 : 5-8) sebagai berikut :

1. Keluaran meningkat, masukan berkurang
2. Keluaran meningkat, masukan konstan
3. Keluaran meningkat, masukan meningkat tetapi lambat
4. Keluaran konstan, masukan berkurang.
5. Keluaran turun, masukan juga berkurang tetapi cepat.

Syarief (1987 : 11) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas tersebut :

1. Dengan *input* yang sama, *output* meningkat.
2. Dengan *input* berkurang, *output* tetap
3. Dengan *input* yang berkurang, *output* meningkat
4. Dengan penambahan *input* yang kecil, pertumbuhan *output* relatif lebih besar.
5. Dengan penambahan *output* kecil, pertumbuhan *input* relatif kecil.

Werther (1985:399) mendefinisikan produktivitas adalah *ratio* antara *output* (barang-barang dan jasa) terhadap *input* (tenaga kerja, modal, material dan energi).

Levitan (1984:5) menyatakan produktivitas adalah hubungan antara kuantitas barang-barang atau jasa yang diproduksi selama periode tertentu dan *input*, tenaga kerja, modal, sumber alam yang digunakan dalam proses produksi.

Sudomo (1986:15) memberikan pendapat produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan waktu, mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Suprihanto (1988:219) produktivitas sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan.

Dalam Konferensi Oslo (1984), tercantum bahwa definisi umum dari produktivitas, yaitu produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas adalah prestasi kerja seseorang yaitu hasil dan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

2.2.5 Metode-metode Pokok Pengukuran Produktivitas

Pada umumnya produktivitas adalah perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini

memuaskan, namun hanya mengarahkan sekarang apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b. Perbandingan pelaksanaannya antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Ada dua jenis paling sedikit tingkat perbandingan yang berbeda, yaitu produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

(Muchadarsyah, 1995:23)

Keterangan : Untuk periode waktu tertentu.

2.2.6 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi, karena dapat digunakan untuk membantu mengevaluasi pelaksanaan suatu rencana, menganalisis dan mendorong efisiensi produksi, dan dapat pula digunakan untuk melihat perkembangan suatu kegiatan dari periode ke periode lainnya.

Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik untuk dibahas, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang begitu kompleks dan bervariasi khususnya negara-negara yang sedang

berkembang atau semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan besar pada formasi model.

Tingkat produktivitas pada periode tertentu dapat diukur dengan menformulasikan pengertian teknik operasional produktivitas, Bentuk perbandingan dengan rumus di atas menunjukkan tingkat produktivitas total, karena pengeluaran (*output*) dan semua faktor masukan (*input*) diperhitungkan. Sedangkan untuk mengukur produktivitas parsial khusus tenaga kerja dapat diformulasikan dari pengertian produktivitas tenaga kerja di atas dalam bentuk sebagai berikut:

Ravianto (1990:320) mengatakan bahwa jika keluaran akan kita bandingkan dengan salah satu faktor masukan saja, maka kita menuju pada pengukuran produktivitas parsial:

Berikut adalah rumusan untuk mengukur produktivitas parsial tenaga kerja dengan masukan tunggal:

$$1. \text{ Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Keluaran (fisik atau nilai)}}{\text{Jumlah jam tenaga kerja (waktu)}}$$

$$2. \text{ Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Keluaran (fisik atau nilai)}}{\text{Jumlah pekerja (fisik)}}$$

$$3. \text{ Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Keluaran (fisik atau nilai)}}{\text{Gaji dan upah (nilai)}}$$

(Ravianto, 1990 : 3.20)

Keterangan : Untuk periode waktu tertentu.

Dari ketiga rumus di atas, yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus yang pertama; dengan alasan ketepatan dari rumus tersebut digunakan untuk

mengetahui seberapa besar kemampuan seorang pekerja dalam mencapai hasil produksi selama periode waktu tertentu, dalam hal ini adalah per minggu.

2.2.7 Hubungan Motivasi dengan Produktivitas

Produktivitas adalah prestasi kerja yang merupakan hasil usaha individu untuk mencapai tujuannya, sedangkan usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan individu dalam menjalankan tugasnya. Dengan termotivasinya seseorang dalam bekerja sebagai usahanya untuk mendapatkan keinginannya, maka seseorang tersebut akan berusaha sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin sehingga menghasilkan produktivitas. Seperti dikatakan oleh Moon (1994:54) bahwa salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan kerja adalah motivasi karyawan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan keberhasilan kerja karyawan perlu dipahami dan diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi mereka terutama faktor-faktor yang bisa menurunkan motivasi karyawan yang menimbulkan rasa ketidakpuasan dengan pekerjaan itu. Dengan adanya ketidakpuasan terhadap sesuatu pekerjaan maka akan sulit tercapainya tujuan dalam pekerjaan itu.

Locke (1968), seperti dikutip As'ad (1995:57) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak di dasarkan untuk mencapai tujuan.

Georgopoulos seperti dikutip As'ad (1995:58) menyatakan bahwa: *"Performance in function facilitating process and inhibiting process"*.

Prinsip dasarnya adalah apabila seseorang melihat bahwa prestasi kerja yang tinggi itu merupakan jalan untuk memuaskan kebutuhan/tujuan (*goal*) tertentu, maka

ia akan berbuat mengikuti jalan tersebut sebagai fungsi dari tingkat kebutuhan yang bersangkutan (*facilitating process*), dengan asumsi proses tersebut tidak mengalami hambatan yang berarti (*inhibiting process*).

Aroef (1990:79) berpendapat ada tiga hubungan motivasi dan produktivitas yaitu:

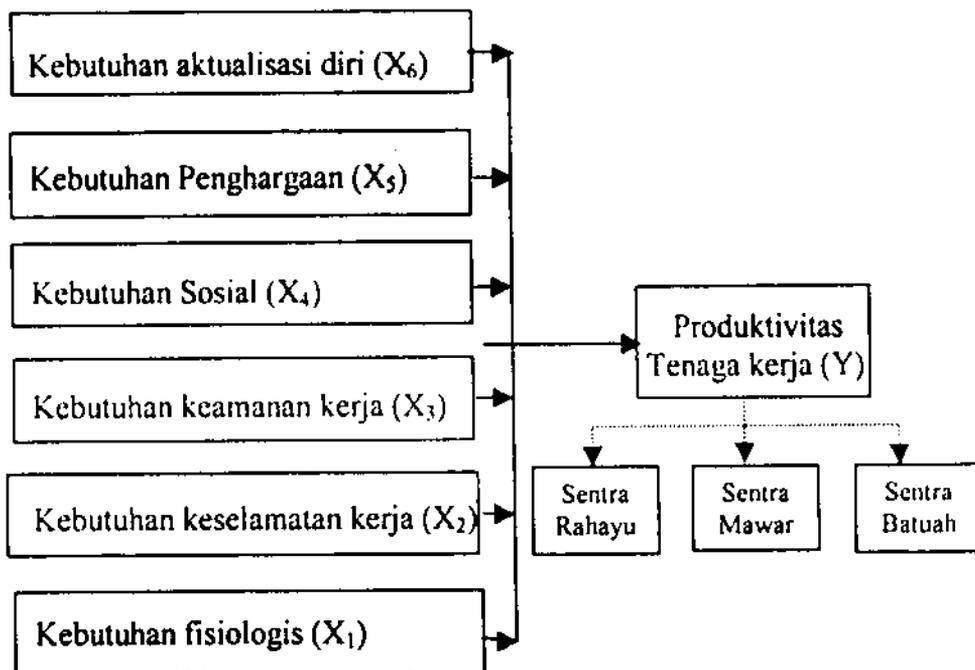
1. Produktivitas kira-kira 90% tergantung kepada prestasi kerja si tenaga kerja, dan yang 10% tergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
2. Prestasi tenaga kerja itu sendiri untuk 80%-90% tergantung kepada motivasi untuk bekerja, dan yang 10%-20% tergantung kepada kemampuannya.
3. Selanjutnya dikatakan bahwa motivasi itu sendiri 50% tergantung kepada kondisi sosial, 40% tergantung kepada kebutuhan-kebutuhannya, dan yang 10% tergantung kepada kondisi-kondisi fisik.

Anderson dan Butzin (1974), dikutip oleh As'ad (1995:58) mengatakan prestasi kerja itu dapat dirumuskan $P = M \times A$, dimana $P = Performance$ (produktivitas), $M = Motivation$ (motivasi) dan $A = Ability$ (kemampuan dasar). Artinya dari rumus di atas yaitu produktivitas adalah hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan dasar, dengan kata lain apabila produktivitas kerja seseorang rendah, maka ini dapat merupakan hasil dari motivasi yang rendah, atau kemampuannya tidak baik, atau hasil kedua komponen (motivasi) dan (kemampuan) yang rendah.

Gitosudarmo (1998:118) berpendapat bahwa besarnya motivasi maka akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama, maka produktivitas akan meningkat.

BAB 3**KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS****3.1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan landasan teoritis pada tinjauan pustaka yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini dikemukakan suatu kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun, sekaligus mencerminkan alur berfikir dan merupakan dasar bagi perumusan hipotesis. Kerangka yang dimaksud adalah sebagai berikut:



Skema 3.1 : Kerangka Konseptual

Skema 3.1. di atas menunjukkan bahwa motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja khususnya karyawan bagian operasional. Motivasi ini dapat dijabarkan dalam variabel-variabel seperti upah yang merupakan kebutuhan pokok pada tujuan utama bagi seorang pekerja, dalam mencapai kemakmuran. Kemakmuran di sini diartikan sebagai balas

jasa lebih tinggi secara fisik atas jerih payah yang diberikan pada kerja yang ditekuni yang merupakan imbalan terhadap hasil jerih payah mereka. Dengan upah yang melebihi batas minimum. Kebutuhan fisik akan sangat mempengaruhi motif seseorang untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam upaya peningkatan produktivitas.

Variabel kedua adalah kebutuhan keselamatan kerja ini perlu diperhatikan, sebab dengan memperhatikan keselamatan kerja para pekerja mendapatkan jaminan terhadap resiko kecelakaan yang bisa ditimbulkan dalam melaksanakan pekerjaan dan jaminan terhadap kelangsungan kerja.

Variabel ketiga keamanan kerja perlu diberikan dan diperhatikan untuk memberikan rasa aman dan tentram dalam bekerja. Rasa aman dapat berupa adanya perjanjian kerja yang jelas seperti waktu kerja, lama kerja, tidak ada pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pihak perusahaan dan pemberian pasangan bila diberhentikan.

Variabel keempat adalah kebutuhan sosial yaitu pegangan ingin menjadi anggota masyarakat yang seutuhnya, dimana mereka menginginkan persahabatan dan hubungan baik dengan sesama, menjalin hubungan baik antara rekan sekerja maupun dengan pimpinan yang dilandasi saling pengertian dan hormat-menghormati.

Variabel kelima adalah kebutuhan penghargaan, penghargaan dibutuhkan oleh setiap orang untuk memotivasi diri pekerja dalam bekerja agar lebih produktif lagi. Mereka membutuhkan penghargaan karena penghargaan merupakan suatu pengakuan antar atas semua prestasi yang telah dicapai oleh karyawan tersebut dalam bekerja. Penghargaan ini dapat berupa ucapan lisan ataupun penghargaan berupa insentive fisik (uang dan barang).

Variabel keenam adalah aktualisasi diri, merupakan kebutuhan akan keinginan untuk memaksimalkan potensi dan akan suatu keinginan apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi/kemampuan untuk mencapai serta memajukan perusahaan dimana ia bekerja.

Variabel-variabel tersebut di atas saling terkait satu sama lain dalam mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan secara keseluruhan yang akan menimbulkan energi kerja pada industri kerajinan getah nyatu.

3.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara serentak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.
2. Diduga bahwa faktor fisiologis mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.
3. Diduga terdapat perbedaan produktivitas yang signifikan antara tenaga kerja karyawan bagian operasional pada masing-masing sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis yang telah dikemukakan maka variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut:

4.1.1 Variabel tergantung (Y) adalah produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas

4.1.2 Variabel bebas variabel (X) adalah faktor motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri kerajinan getah nyatu Dahirang Kabupaten Kapuas yang meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis (X_1)
2. Kebutuhan keselamatan kerja (X_2)
3. Kebutuhan keamanan kerja (X_3)
4. Kebutuhan sosial (X_4)
5. Kebutuhan penghargaan (X_5)
6. Aktualisasi diri (X_6)

4.2 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis, maka perlu dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini :

4.2.1 Variabel tergantung (Y) Produktivitas adalah hasil yang dicapai oleh masing-masing karyawan bagian operasional secara nyata dalam satuan buah/unit pada

minggu pertama bulan april 1999, dibagi dengan standar produksi per minggu dikalikan 100 %.

4.2.2 Variabel bebas (X) yaitu faktor motivasi yang terdiri dari:

4.2.2.1. Kebutuhan fisiologis (X1) yaitu pernyataan dari responden tentang upah yang diterima dalam seminggu, minggu pertama bulan april 1999 dengan satuan rupiah, yang dinyatakan dalam skoring menurut aturan *skala Likert*, yaitu 1 sampai 5.

4.2.2.2. Kebutuhan Keselamatan kerja (X2) yaitu rata-rata pernyataan dari responden tentang lengkap tidaknya fasilitas kerja serta taat tidaknya para pekerja terhadap peraturan kerja yang dinyatakan dalam skoring menurut aturan *skala Likert* yaitu 1 sampai 5.

Indikator dari keselamatan kerja adalah :

- a. Kelengkapan fasilitas keselamatan kerja
- b. Ketaatan terhadap peraturan keselamatan kerja.

4.2.2.3 Kebutuhan Keamanan kerja (X3) yaitu rata-rata pernyataan dari responden tentang tingkat kontinuitas dari pekerjaan mereka, hal ini tergantung dari kemungkinan perusahaan tutup dan kemudahan perusahaan memecat pekerja yang dinyatakan dalam skoring menurut aturan *skala Likert*, yaitu 1 sampai 5.

Indikator dari Keamanan Kerja adalah :

- a. Disiplin kerja
- b. Kesiapan perusahaan menghadapi kebangkrutan

Untuk menentukan nilai variabel di atas yaitu dengan menjumlahkan skor dari jawaban responden pada indikator tersebut.

4.2.2.4 Kebutuhan Sosial (X4) yaitu rata-rata pernyataan dari responden tentang kebutuhan akan rasa tentram dalam melakukan pekerjaan yang diperoleh dari

sikap dan perilaku pimpinan maupun kawan sekerja dalam menerima kehadiran yang dinyatakan dalam skoring menurut aturan *skala Likert*, yaitu 1 sampai 5.

Indikator kebutuhan sosial adalah :

- a. Adanya rasa saling hormat menghormati dan saling mempercayai antara sesama teman.
- b. Adanya rasa saling hormat menghormati dan saling mempercayai antara pimpinan dan bawahan.

Untuk menentukan nilai dari variabel di atas yaitu dengan menjumlah skor dari jawaban tersebut

4.2.2.5 Penghargaan (X5) yaitu rata-rata pernyataan dari responden tentang kebutuhan manusia untuk dihargai, diberi kekuasaan, status dan prestise yang diperhatikan oleh pihak lain yang dinyatakan dalam skoring menurut *skala Likert*, yaitu 1 sampai 5.

Adapun indikator kebutuhan penghargaan diri meliputi :

- a. Penghargaan pimpinan
- b. Penghargaan karena menyelesaikan pekerjaan melebihi standar
- c. Penghargaan yang berupa benda/uang
- d. Nilai serta penghargaan.

Untuk menentukan nilai dari variabel di atas yaitu dengan menjumlahkan skor dari jawaban tersebut.

4.2.2.6 Aktualisasi (X6) yaitu rata-rata pernyataan dari responden tentang kebutuhan akan keinginan untuk memaksimalkan potensi diri atau merupakan keinginan seseorang untuk memperlihatkan bahwa dirinya ingin mengembangkan kapasitas secara optimal dalam rangka ikut memajukan perusahaan dimana mereka bekerja yang dinyatakan dalam skoring menurut aturan *skala Likert*, yaitu 1 sampai 5.

Adapun indikator aktualisasi diri adalah:

- a. Keinginan untuk mewujudkan potensi diri demi kemajuan perusahaan.
- b. Kesiapan untuk mengembangkan potensi diri demi kemajuan perusahaan
- c. Kepercayaan diri dalam mewujudkan potensi diri demi kemajuan perusahaan
- d. Peran/tugas yang diberikan oleh pimpinan

Selanjutnya untuk menentukan nilai dari variabel yaitu dengan menjumlahkan skor dari jawaban tersebut.

Dari indikator-indikator tersebut dapat dijabarkan dalam bentuk item-item pertanyaan. Dalam setiap item pertanyaan terdapat range (1 sampai 5), yang masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda dan dapat dihasilkan 5 (lima) kategori jawaban, yaitu:

- a. Sangat Baik = 5
- b. Baik = 4
- c. Cukup = 3
- d. Kurang = 2
- e. Sangat kurang = 1

Prosedur penelitian di atas dipergunakan dengan berdasarkan *Skala Likert*. *Skala Likert*, (Effendi, 1989 : 11), menjelaskan bahwa cara pengukuran adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sejumlah pertanyaan yang kemudian diminta untuk memberikan jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, jawaban ini diberi skor 5, 4, 3, 2 dan 1.

Walizer dan Weiner (1993 : 56) mengatakan bahwa *Skala Likert* kadang-kadang disebut suatu "penilaian yang dijumlahkan" karena semua jawaban diberi suatu bobot dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan suatu jumlah tertentu. *Skala Likert* ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari

jawaban yang diperoleh. Untuk menentukan skor akhir masing-masing variabel, maka dapat diperoleh melalui formulasi sebagai berikut:

$$X_i = \frac{X_{i_1} + X_{i_2} + X_{i_3} + X_{i_4} + \dots + X_{i_n}}{N}$$

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, maka intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

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

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Dari data tersebut dapat ditentukan skala distribusi kriteria, jawaban responden sebagai berikut:

- 1,0 < 1,8 = sangat kurang
- 1,8 < 2,6 = kurang
- 2,6 < 3,4 = cukup
- 3,4 < 4,2 = baik
- 4,2 < 5,0 = sangat baik

4.3 Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data

4.3.1 Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh lengkap dari responden karyawan bagian operasional, melalui wawancara dan observasi yang meliputi data, tingkat upah, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan kebutuhan aktualisasi diri, dan tingkat produktivitas

2. **Data Sekunder**, data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan yang berhubungan dengan mempelajari berbagai tulisan yang berhubungan dengan motivasi, serta data-data yang meliputi tentang kondisi industri terkait antara lain : Kantor Wilayah Departemen Perindustrian dan perdagangan Propinsi Kalimantan Tengah, Kantor Departemen Perindustrian dan perdagangan Propinsi Kabupaten Kapuas, Kantor Biro Pusat Statistik Kabupaten Kapuas, Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, Kantor Bappeda tingkat II Kapuas serta data pihak lain yang berkompeten dengan penelitian ini.

Jenis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal dan rasio yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan terhadap karyawan operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.

4.3.2 Prosedur Pengumpulan data

Proses pengumpulan data dilakukan dengan dua tahap yaitu :

1. Mengadakan studi pustaka, yaitu dengan mempelajari berbagai literatur dari hasil penelitian pihak-pihak lain, membaca serta mengumpulkan jurnal serta laporan-laporan yang dipublikasikan yang terkait dengan motivasi.
2. Mengumpulkan data primer melalui :
 - a. Observasi, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung ke lapangan untuk melihat kegiatan bekerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan di Dahirang Kabupaten Kapuas.
 - b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan responden maupun pihak-pihak yang terkait.

- c. Kuisisioner, yaitu dengan menyusun dan mengirim daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden, diminta memberikan pendapat atau jawaban dalam pernyataan : sangat baik, baik, cukup, kurang baik dan sangat kurang.

4.4 Populasi dan Sampel

4.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari tiga sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas sebanyak 144 orang, karena populasi yang ada masih bersifat heterogen. Untuk itu populasi yang ada dihomogenkan terlebih dahulu. Maksud dengan dihomogenkan adalah pengelompokkan pekerjaan yang sejenis.

4.4.2 Sampel

Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian operasional pada tiga sentra industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas yang diambil secara acak dari beberapa bagian pada sentra industri tersebut. Besar sampel yang diambil ditentukan sebesar 50 % dari populasi karyawan bagian operasional dari tiga sentra industri yang menjadi objek penelitian. Besar sampel adalah $50\% \times 144 \text{ orang karyawan} = 72 \text{ orang}$. Penentuan sebesar 50 % tersebut didasarkan pada pertimbangan waktu, tenaga dan biaya.

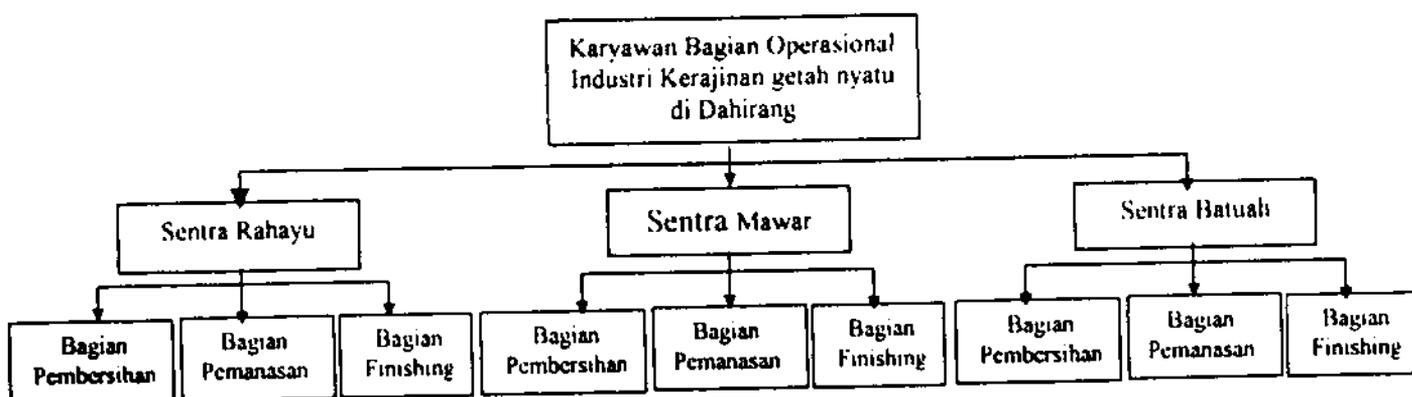
“Hadi (1993 : 73) sebenarnya tidaklah ada suatu ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi. Suatu hal yang justru diperhatikan adalah keadaan homogenitas populasi. Jika keadaan populasi homogen jumlah sampel hampir tidak menjadi persoalan. Akan tetapi jika keadaan populasi sangat heterogen mungkin sekali perlu mendapat perhatian untuk menetapkan jumlah sampel sesuai dengan pertimbangan yang riil. Menetapkan jumlah sampel yang kelewat banyak selalu lebih baik daripada kurang”.

“Parel dkk (Suparmoko, 1991 : 42) menyatakan besar sampel dapat ditentukan dengan persentase tertentu misalnya 5 %, 10 % atau 50 %. Beberapa hal dapat dipakai sebagai petunjuk untuk menentukan besarnya persentase tersebut yaitu (1) bila populasi besar persentase yang kecil saja sudah dapat memenuhi syarat, (2) besarnya sampel hendaknya jangan kurang dari 30, (3) sampel seyogyanya sebesar mungkin selama dana dan waktu masih dapat menjangkau”.

4.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara memisahkan elemen-elemen populasi yang heterogen ke dalam kelompok-kelompok populasi homogen yang disebut juga dengan strata. (Nasir, 1998:332).

Proses pengambilan sampel dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Keterangan:

1. Populasi keseluruhan adalah jumlah karyawan bagian operasional dari tiga sentra industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas yang berjumlah 144 orang.
2. Seluruh populasi tersebut kemudian di bagi menjadi tiga bagian atau yang disebut dengan strata pertama, dimana pada bagian pertama adalah jumlah karyawan bagian operasional pada sentra rahayu, bagian kedua jumlah karyawan bagian operasional pada sentra mawar, dan bagian ketiga adalah jumlah karyawan bagian operasional sentra batuahi.
3. Dari jumlah karyawan bagian operasional di tiap sentra digolongkan menjadi tiga bagian sesuai dengan proses produksi yang ada pada industri kerajinan getah nyatu, yaitu bagian pembersihan getah dari tanah, bagian pemanasan/pelunakkan getah dan bagian finishing. Ini disebut dengan strata kedua.
4. Dari strata kedua ini kemudian diambil sampel sejumlah 72 orang, masing-masing bagian tersebut diambil secara acak sebanyak 8 orang sebagai sampel.

4.5 Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier ganda (*Multiple Regresssion Analysis*). Analisis dengan model ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis. Model

analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor motivasi seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan operasional baik secara struktural maupun secara parsial. Model regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + B_6X_6 + e$$

Di mana:

- Y = Produktivitas
- X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan X₆ = sebagai variabel bebas
- X₁ = Kebutuhan fisiologis
- X₂ = Kebutuhan keselamatan kerja
- X₃ = Kebutuhan keamanan kerja
- X₄ = Kebutuhan sosial
- X₅ = Kebutuhan penghargaan
- X₆ = Kebutuhan aktualisasi diri
- B₁, B₂, B₃, B₄, B₅ dan B₆ = koefisiensi regresi parsial
- e = Variabel pengganggu

Dengan menggunakan metode kuadrat terkecil, dapat diperoleh koefisien-koefisien b₀, b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, dan b₆ hingga model yang menyatakan hubungan antara produktivitas sebagai variabel tergantung dengan variabel-variabel motivasi yang bebas dapat ditunjukkan.

4.6 Teknik Analisis

Dari hasil pengumpulan data deskripsi terhadap variabel-variabel penelitian kemudian dilakukan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang didukung dengan uji ekonometrika yaitu evaluasi terhadap penyimpangan asumsi klasik dari model regresi linier. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program microstat.

4.6.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Uji serentak dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan b_6 secara bersama-sama berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel tergantung (Y), dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = b_6 = 0$$

$$H_a : \text{satu variabel bebas} \neq 0 (b_i \neq 0)$$

Untuk pengujian F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} pada derajat signifikan 5%. Apabila F_{hitung} lebih besar dari atau sama F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menjelaskan bahwa variasi modal regresi dapat menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas. Berarti faktor-faktor kebutuhan fisiologis kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara serentak memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Jika F_{hitung} lebih kecil dari atau sama dengan F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti variasi dari model regresi tidak dapat menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien berganda (R^2) dengan kata lain nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel tidak bebas, jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin besar, ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tidak bebas. Jika R^2 mendekati nol dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tidak bebas kecil. Ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk

menerangkan variabel tidak bebas. Secara umum dapat dikatakan bahwa beberapa koefisien determinasi berganda (R^2) berada antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$)

4.6.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dengan rumus hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = b_6 = 0$$

$$H_a : \text{satu variabel bebas} \neq 0 (b_i \neq 0)$$

Pengujian dilakukan dengan membandingkan T_{hitung} masing-masing variabel dengan T_{tabel} pada derajat signifikan 5%. Jika nilai T_{hitung} lebih besar dari atau sama dengan T_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel-variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial memberikan pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Demikian, jika nilai T_{hitung} lebih kecil atau sama dengan T_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel-variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial tidak memberikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.

Analisis ini dapat diketahui besarnya kontribusi masing-masing variabel tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional dengan melihat r^2 dari masing-masing variabel. Variabel yang mempunyai r^2 terbesar merupakan variabel yang berpengaruh dominan.

4.6.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Pembuktian hipotesis ketiga dilakukan dengan mengadakan uji beda dengan menggunakan analisis variance (*Anova*) satu arah, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional antara tiga sentra kerajinan getah nyatu tersebut dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada $\alpha 0,05$ dan $dk = (\sum n-1) - (k-1)$, dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq (\text{minimal satu} \neq 0)$$

Apabila harga uji statistik F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka disimpulkan H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata populasi. Apabila harga uji F_{hitung} lebih besar atau sama dengan F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata populasi. Untuk mengetahui sentra yang berbeda secara signifikan diantara ketiga sentra tersebut maka digunakan uji *LSD (Least Significant Difference)*. Pengolahan data *Anova* dan *LSD* di lakukan dengan bantuan program komputer *microstat*.

4.6.4 Evaluasi Ekonometrika

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda dalam menganalisis telah memenuhi asumsi klasik. Gujarati (1993 : 157 – 201) menyatakan ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model regresi berganda yaitu: Multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan otokorelasi. Bila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat "BLUE" (*Best Linier Unbiased Estimator*), oleh karenanya perlu dideteksi terlebih dahulu.

4.6.4.1 Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan untuk mengetahui variabel bebas tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Sumodiningrat (1994:282) menyatakan tentang multikolinieritas :

Salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dapat dilakukan dengan uji *Korelasi Pearson* antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Apabila diketahui T-hitung lebih kecil dari nilai kritis (*critical value*) berarti tidak terjadi multikolinieritas.

4.6.4.2 Heteroskedastisitas

Rietveld dan Lasmono (1993 : 57), heteroskedastisitas berarti bahwa variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Ujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena *variance* gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* yang ditunjukkan oleh tingginya r_{ek} masing-masing faktor independensi mendekati satu.

Cara mengujinya dilakukan dengan membandingkan koefisien *Rank Spearman* (r_{ek}) terhadap nilai kritisnya, jika hasil r_{ek} besar nilai kritisnya, berarti terdapat gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika r_{ek} lebih kecil nilai kritisnya berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.4.3 Otokorelasi

Gudjarati (1993:201), pengujian otokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectional*). Hal ini berarti bahwa satu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun sebelumnya atau dipengaruhi oleh tahun berikutnya. Terjadinya korelasi antara data *time series* dan *cross sectional* menyebabkan uji F dan uji T menjadi tidak akurat. Sedangkan salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak adanya terjadi otokorelasi dapat diketahui dengan menggunakan uji *Durbin Watson*.

Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *Durbin Watson* yang dihitung (d) dengan nilai batas atas (du) dan nilai batas bawah (dl) yang ada pada tabel *Durbin Watson* dengan kriteria seperti dijelaskan oleh Ananta (1987 : 80) berikut ini :

a. Uji satu sisi $H_0 : \rho \leq 0$

$$H_a : \rho > 0$$

1. Tolak H_0 bila $d < du$
2. Tidak tolak H_0 bila $d > du$
3. Tolak ada kesimpulan bila $dl \leq d \leq du$

b. Uji satu sisi $H_0 : \rho \geq 0$

$$H_a : \rho < 0$$

1. Tolak H_0 bila $d < 4 - dl$
2. Tidak tolak H_0 bila $d > 4 - du$
3. Tolak ada kesimpulan bila $4 - du \leq d \leq 4 - dl$

c. Uji dua sisi $H_0 : \rho = 0$

$$H_a : \rho \neq 0$$

1. Tolak H_0 bila $d < dl$ atau $d > 4 - dl$
2. Tidak tolak H_0 bila $d < du$ atau $d > 4 - du$
3. Tolak ada kesimpulan bila $dl < d < du$ atau $4 - du \leq d \leq 4 - dl$

BAB 5**GAMBARAN UMUM PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN****5.1 Gambaran Umum****5.1.1 Kondisi Fisik Daerah Penelitian****a. Letak Geografis dan Administratif**

Kabupaten Daerah Tingkat II Kapuas yang terletak di daerah khatulistiwa yaitu antara 0° 8' 48 " Lintang Selatan sampai dengan 3° 27' 00" Lintang Selatan 113°2'36" Bujur Timur. Sedangkan secara administratif Kabupaten Daerah Tingkat II Kapuas yang membentang dari Utara ke Selatan berbatasan:

Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kabupaten Barito Utara dan Propinsi Kalimantan Barat.

Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kabupaten Barito Selatan dan Kalimantan Selatan.

Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Laut Jawa.

Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kabupaten Kotawaringin Timur dan Kotamadya Palangkaraya.

b. Luas Wilayah

Luas wilayah Kabupaten Kapuas terdiri dari 23 wilayah kecamatan dengan luas 34.800 Km² atau 3.480.000 Ha (22,63 % dari luas Kalimantan Tengah) yang terbagi dalam dua kawasan besar yaitu kawasan pasang surut (umumnya bagian selatan) yang merupakan potensi daerah pertanian tanaman pangan, dan kawasan non pasang surut (umumnya di bagian utara) yang merupakan potensi daerah lahan

perkebunan karet rakyat. Adapun luas wilayah tersebut dengan perincian per kecamatan dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1
Luas Wilayah Kabupaten Kapuas di rinci Per Kecamatan

No	Kecamatan	Luas (Km ²)	Hektar (Ha)	% Terhadap Kabupaten
1	Selat	394	39.400	1,13
2	Kapuas Hilir	91	9.100	0,26
3	Kapuas Timur	202	20.200	0,58
4	Pulau Petak	135	13.500	0,39
5	Kapuas Murung	491	49.100	1,41
6	Kapuas Barat	480	48.000	1,38
7	Basarang	206	20.600	0,59
8	Mantangai	6.128	612.800	17,61
9	Timpah	2.016	201.600	5,79
10	Kapuas Tengah	1.833	183.300	5,27
11	Kahayan Hilir	1.683	168.300	4,84
12	Pandih Batu	949	94.900	2,73
13	Kahayan Kuala	4.956	495.600	14,24
14	KapuasKuala	427	42.700	1,23
15	Kahayan Tengah	783	78.300	2,25
16	Banama Tingang	626	62.600	1,80
17	Kurun	842	84.200	2,41
18	Tewah	1.136	113.600	3,26
19	Sepang	740	74.000	2,13
20	Rungan	1.816	181.600	5,22
21	Manuhing	1.714	171.400	4,93
22	KapuasHulu	2.596	259.600	7,46
23	Kahayan Hulu Utara	4.556	455.600	13,09
	Jumlah	34.800	348.000	100

Sumber : Kantor Biro Pusat Statistik Kabupaten Kapuas 1999.

Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa wilayah kecamatan yang terluas adalah kecamatan Mantangai dengan luas wilayah 6.125 Km² atau 17,61, di kecamatan mantangai ini banyak terdapat pohon getah nyatu atau getah perca yang bahasa latinnya termasuk rumpun "*Palaquium*", karena wilayah ini termasuk daerah kawasan non pasang surut. Sedangkan wilayah kecamatan yang terkecil wilayahnya adalah kecamatan Kapuas Hilir dengan luas 91 Km² atau 0,26 %.

c. Keadaan Penduduk

Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 1990 pertumbuhan penduduk Kabupaten Kapuas mengalami pertumbuhan sebesar 14,97 %. Salah satu faktor penyebab terjadinya pertumbuhan penduduk, selain pertumbuhan alami, Kabupaten Kapuas merupakan daerah penerima terbesar di Propinsi Kalimantan Tengah yang menerima transmigrasi khususnya pada lahan gambut sejuta hektar. Kepadatan penduduk untuk masing-masing kecamatan berdasarkan sensus penduduk tahun 1990 di Kabupaten Kapuas dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 5.2
Kepadatan Penduduk Kabupaten Kapuas Berdasarkan Sensus Penduduk Tahun 1990 di rinci Per Kecamatan

No	Kecamatan	Luas Wilayah (Km ²)	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Kepadatan (Jiwa Km)
1	Selat	394	72.081	183
2	Kapuas Hilir	91	13.061	144
3	Kapuas Timur	202	23.960	119
4	Pulau Petak	135	22.197	164
5	Kapuas Murung	491	17.472	36
6	Kapuas Barat	480	16.472	34
7	Basarang	206	15.043	73
8	Mantangai	6.128	19.914	4
9	Timpah	2.016	5.954	3
10	Kapuas Tengah	1.833	12.952	7
11	Kahayan Hilir	1.683	23.485	14
12	Pandih Batu	494	54.038	109
13	Kahayan Kuala	4.956	22.489	5
14	Kapuas Kuala	427	35.842	84
15	Kahayan Tengah	783	5.491	7
16	Banama Tingang	626	6.339	10
17	Kurun	842	10.294	13
18	Tewah	1.136	10.828	10
19	Sepang	740	6.801	9
20	Rungan	1.816	16.050	8
21	Manuhing	1.714	6.848	4
22	Kapuas Hulu	2.596	12.293	5
23	Kahayan Hulu Utara	4.556	11.184	2

Sumber : Kantor Biro Pusat Statistik Kabupaten Kapuas 1999

Tabel 5.2 dapat diketahui kepadatan penduduk per kecamatan yang ada di Kabupaten Kapuas tidak merata, yang menduduki peringkat pertama adalah kecamatan selat dengan kepadatan penduduk 185 jiwa/Km², hal ini disebabkan karena wilayah kecamatan selat berada di ibukota kabupaten. Selanjutnya kecamatan Pulau Petak dengan kepadatan penduduk 164 jiwa/Km², kecamatan ini berada di kawasan pasang surut lokasi ini sangat cocok untuk pertanian tanaman pangan, kecamatan Kapuas Hilir dengan kepadatan penduduk 144 jiwa/Km², kecamatan Kapuas Timur dengan kepadatan penduduk 119 jiwa/Km², dan kecamatan Pandih Batu dengan kepadatan penduduk 109 jiwa/Km². Sedangkan kecamatan yang paling kecil kepadatan penduduknya adalah kecamatan Kahayan Hulu Utara yaitu 2 jiwa/Km², ini disebabkan karena kecamatan ini berada di daerah paling hulu sungai kahayan yang merupakan kecamatan perbatasan Propinsi Kalimantan Tengah dengan Propinsi Kalimantan Barat. Tidak meratanya pertumbuhan penduduk ini disebabkan oleh karena mata pencaharian sebagian besar adalah pertanian oleh sebab itu di daerah pasang surut pertumbuhan penduduk atau kepadatan penduduknya lebih padat jika dibandingkan dengan kawasan non pasang surut.

5.1.2 Sejarah Berdirinya Industri Kerajinan Getah Nyatu

Kerajinan gatah nyatu di Dahirang ada sejak tahun 1955, usaha ini dipelopori oleh Demang Kepala Adat yang menjabat saat itu ialah almarhum Salilah Saleh, beliau mengajurkan dan mengajak warga disekitarnya untuk memanfaatkan getah nyatu dijadikan barang-barang kerajinan sebagai usaha samping yang dapat memberikan nilai tambah bagi para petani mengingat bahan bakunya sangat

berlimpah. Di awal pertumbuhannya usaha kerajinan ini mengalami pasang surut hal ini disebabkan karena para perajin bekerja secara sendiri-sendiri, baik dalam memproduksi barang-barang kerajinan maupun memasarkan hasil produksinya serta dikerjakan dengan cara tradisional sehingga mutu barang-barang kerajinan rendah yang menyebabkan harganya juga murah.

Di awal tahun 1976 Departemen Perindustrian Kabupaten Kapuas menjadikan Dahirang sebagai daerah sentra kerajinan getah nyatu dan rotan di wilayah Kabupaten Kapuas, melalui proyek Bipik. Proyek Bipik memberikan bimbingan dan pembinaan serta memberikan modal usaha, mengadakan pelatihan ketrampilan kepada para perajin, latihan kewirausaha, serta bantuan peralatan.

Upaya yang dilakukan oleh Departemen Perindustrian Kabupaten Kapuas, melalui proyek Bipik adalah mendirikan sentra-sentra kerajinan bertujuan untuk menghimpun para perajin kedalam satu kelompok agar barang-barang hasil kerajinan yang diproduksi mutunya dapat memenuhi standar permintaan pasar, serta menampung hasil-hasil produksi kemudian memasarkannya sehingga tidak terjadi persaingan harga antara sesama perajin itu sendiri. Upaya tersebut membuahkan hasil yang menguntungkan bagi para perajin hal ini terbukti dengan adanya perubahan status usaha menjadi perseroan.

a. Sumber Daya Manusia

Perusahaan menyadari bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung kegiatan usaha serta keberhasilan perusahaan, oleh karenanya pembinaan dan kesejahteraan karyawan mendapat perhatian yang utama. Perusahaan berusaha memberdayakan karyawannya sesuai dengan kemampuannya

agar bekerja dapat maksimal yang pada akhirnya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Guna meningkatkan mutu, kemampuan dan keahlian karyawan pihak perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh Departemen Perindustrian dan Perdagangan serta dari Departemen Tenaga Kerja.

b. Produksi

Produksi yang dilaksanakan secara terintegrasi dalam arti setiap bagian untuk pembuatan perahu dan produk sejenis dapat diproduksi sendiri dan tidak tergantung kepada produsen lain. Dengan kata lain proses dan kualitas hasil produksilebih terjamin. Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas hasil produksi dilaksanakan pengawasan (*quality control*) setiap tahap produksi sejak penerimaan bahan baku sampai dengan pengemasan, sehingga tingkat produksi gagal sangat kecil. Jenis produksi oleh industri kerajinan getah nyatu dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.3
Jenis Produksi yang dihasilkan Kerajinan Getah Nyatu

No	Jenis Barang	Jumlah
1	Banama (perahu)	24.635 buah
2	Batang (rumah adat)	2.510 buah
3	Lain-lain sesuai pesanan	20.425 buah

Sumber : Sentra Kerajinan Getah Nyatu 1999

c. Pemasaran

Perusahaan menekankan pada produk dengan kualitas tinggi, harga bersaing dan penyerahan tepat waktu. Pelayanan yang baik serta hubungan yang konsisten dengan pihak pembeli/pelanggan tetap dijaga. Pemasaran produk dilakukan 70 % untuk pasar dalam negeri dan 30 % untuk ekspor, ekspor kerajinan getah nyatu dan

produk sejenis dilaksanakan berdasarkan pesanan, hal ini terlihat dengan adanya pesanan dari Bima Hamdelsonderming dari Belanda dan Moby Dick, Victoria Australia.

5.1.3 Perkembangan Industri Kecil di Kabupaten Kapuas

Perkembangan industri dan menengah, termasuk industri kerajinan serta industri rumah tangga, perlu lebih didorong dan dibina menjadi usaha yang makin berkembang dan efisien sehingga mampu mandiri dan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, memperluas kesempatan lapangan kerja dan kesempatan berwirausaha serta mampu meningkatkan peranannya dalam menyediakan barang, jasa dan berbagai komponen untuk memenuhi keperluan masyarakat dan permintaan pasar dalam maupun luar negeri dalam rangka memperkuat perekonomian nasional.

Pemberdayaan pengusaha kecil, pengusaha menengah, dan koperasi di bidang industri dilakukan dengan memberikan kemudahan akses dan permodalan, perizinan serta perlindungan dari persaingan pasar yang tidak sehat serta dengan meningkatkan keterkaitan peranannya terhadap industri yang berskala besar secara efisien dan saling menguntungkan melalui pola kemitraan sepadan dalam upaya meningkatkan peran dan kedudukannya dalam pembangunan industri.

Seiring dengan arah reformasi pembangunan nasional, terutama pembangunan industri kecil dan menengah yang mempunyai wawasan masa depan, maka industri kecil dan menengah termasuk industri kerajinan dan industri rumah tangga mempunyai peran yang sangat strategis dalam reformasi pembangunan yang sedang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia umumnya dan Kabupaten Kapuas pada

khususnya, hal ini dapat dimengerti oleh karenanya yang sangat penting dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat, penyerapan tenaga kerja, serta kesempatan berusaha.

Industri yang mengolah bahan mentah termasuk hasil tambang serta industri pengolahan hasil hutan terus ditingkatkan dalam rangka peningkatan nilai tambah dengan tetap menjaga kelestarian dan fungsi lingkungan hidup serta meningkatkan peran aktif dan kesempatan masyarakat luas dalam pengusaannya dengan berbagai skala usaha.

Seiring dengan kebijakan pemerintah maka perkembangan industri kecil formal dan non formal di Kalimantan Tengah umumnya, Kabupaten Kapuas khususnya selama tahun 1997 dan tahun 1998 cukup menggembirakan. Untuk lebih jelasnya mengenai perkembangan industri kecil non formal dan formal dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4
Perkembangan Industri Kecil Non Formal
Kabupaten Kapuas Tahun 1997-1998

No	Uraian	1997	1998	Perkembangan (%)
1	Unit Usaha (unit)	720	840	16,67
2	Tenaga Kerja (orang)	1.950	2.311	18,51
3	Nilai Invenstasi (rupiah)	92.154.500	102.884.000	11,64
4	Nilai Produksi (rupiah)	185.250.750	275.638.750	48,79
5	Nilai Pemakaian Bahan Baku penolong (rupiah)	85.145.228	161.690.750	89,90

Sumber : Kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kab.Kapuas 1999.

Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa jumlah industri kecil non formal pada tahun 1997 sebanyak 720 unit usaha, tahun 1998 sebanyak 840 unit usaha, berarti mengalami kenaikan sebesar 16,67 %. Pada tahun 1997 jumlah tenaga kerja yang

dipekerjakan sebanyak 1.950 orang, tahun 1998 sebanyak 2.311 orang, berarti mengalami kenaikan sebesar 18,51 %. Pada tahun 1997 nilai investasi sebesar Rp.92.154.500,- tahun 1998 nilai investasi sebesar Rp.102.884.000,- berarti investasi yang terserap mengalami kenaikan sebesar Rp.10.729.500,- atau 11,64 %. Selanjutnya untuk nilai produksi tahun 1997 sebesar Rp.185.250.750,- jika dibandingkan dengan nilai produksi tahun 1998 mengalami kenaikan sebesar Rp.275.638.750,-, ini berarti mengalami kenaikan sebesar Rp.90.338.000,- atau 48,79 %. Nilai pemakaian bahan baku penolong tahun 1997 sebesar Rp.85.145.228,- tahun 1998 meningkat menjadi sebesar Rp.161.690.750,- atau mengalami kenaikan sebesar 89,90 %. Selanjutnya untuk mengetahui perkembangan industri kecil formal di Kabupaten Kapuas dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Perkembangan Industri Kecil Formal
Kabupaten Kapuas Tahun 1997-1998

No	Uraian	1997	1998	Perkembangan (%)
1	Unit Usaha (unit)	255	270	5,88
2	Tenaga Kerja (orang)	5.406	5.676	4,99
3	Nilai Investasi (rupiah)	26.540.120.000	27.988.420.000	5,46
4	Nilai Produksi (rupiah)	55.125.725.000	55.004.175.000	0,22
5	Nilai Pemakaian Bahan Baku Penolong (rupiah)	17.524.320.500	17.741.915.025	1,24

Sumber: Kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kab. Kapuas 1999.

Tabel 5.5 dapat diketahui, bahwa pada tahun 1997 jumlah industri formal sebanyak 255 unit usaha, tahun 1998 meningkat menjadi 270 unit usaha, ini berarti mengalami kenaikan sebanyak 15 unit usaha atau 5,88 %, tahun 1997 tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak 5.406 orang, tahun 1998 meningkat menjadi 5.676 orang berarti mengalami kenaikan sebanyak 270 orang atau 4,99 % orang yang dapat

dipekerjakan. Untuk nilai investasi yang terserap pada tahun 1997 sebesar Rp.26.540.120.000,-, tahun 1998 meningkat menjadi sebesar Rp.27.988.420.000,- ini berarti mengalami kenaikan sebesar Rp.1.478.300.000,- atau sebesar 5,46 %. Sedangkan untuk nilai produksi pada tahun 1998 mengalami penurunan, jika dibandingkan dengan tahun 1997 yaitu sebesar Rp.121.559.500,- atau sebesar 0,22 %, hal ini disebabkan oleh terjadinya krisis ekonomi yang melanda negara kita yang dimulai pada bulan agustus 1997. Untuk nilai pemakaian bahan baku penolong pada tahun 1998 mengalami kenaikan sebesar Rp.217.594.505,- atau sebesar 1,24 % jika dibandingkan tahun 1997. Penurunan nilai produksi disebabkan oleh karena daya beli konsumen, kondisi keamanan yang tidak menentu terutama wisatawan manca negara maupun wisatawan domestik.

5.2 Deskripsi Non Variabel Penelitian

Adapun data tingkat pendidikan tenaga kerja karyawan bagian operasional yang dijadikan responden dari ketiga sentra pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Jumlah Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Sentra Kerajinan			Jumlah	%
		Rahayu	Mawar	Batuah		
1	SLTA	5	7	8	20	27,78
2	SLTP	16	12	9	37	51,39
3	SD	3	5	7	15	20,83
	Jumlah	24	24	24	72	100

Sumber : Data Hasil Survei.

Tabel 5.6 terlihat bahwa tenaga kerja bagian operasional yang berpendidikan SLTP menempati jumlah yang paling besar yaitu sebanyak 37 orang atau 51,39 %, kemudian di susul secara berturut-turut SLTA sebanyak 20 orang atau 27,78 %, dan SD sebanyak 15 orang atau 20,83 %. Untuk perajin atau pembuatan perahu dari getah nyatu tingkat pendidikan tidak begitu dominan, karena yang dibutuhkan dalam pembuatan perahu adalah ketrampilan, bakat dan pengalaman kerja. Adapun jumlah responden menurut jenjang usia dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.7
Jumlah Responden Menurut Jenjang Usia Karyawan Bagian Operasional

No	Usia Karyawan	Sentra Kerajinan			Jumlah	%
		Rahayu	Mawar	Batuah		
1	18 - 20 tahun	2	0	3	5	6,94
2	21 - 25 tahun	6	9	4	19	26,39
3	26 - 30 tahun	8	5	10	23	31,95
4	31 - 35 tahun	6	8	6	20	27,78
5	35 - 40 tahun	2	2	1	5	6,94
	Jumlah	24	24	24	72	100

Sumber : Data Hasil Survei.

Tabel 5.7 terlihat bahwa tenaga kerja bagian operasional yang berusia antara 26 - 30 tahun menduduki peringkat pertama yaitu sebanyak 23 orang atau 31,95 % dari keseluruhan karyawan bagian operasional yang menjadi sampel penelitian pada industri kerajinan gath nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas, tenaga kerja yang berusia antara 31 - 35 tahun menduduki peringkat kedua sebanyak 20 orang atau 27,78 % dari 72 orang responden. Menduduki peringkat ketiga adalah tenaga kerja yang berusia antara 21 - 25 tahun sebanyak 19 orang atau 26,39 %, tenaga kerja yang berusia antara 18 - 20 tahun dan usia antara 35 - 40 tahun sama-sama menduduki peringkat akhir sebanyak 5 orang atau 6,94 % dari 72 orang responden.

Tenaga kerja bagian operasional yang terbanyak menjadi sampel penelitian antara usia 30 tahun ke bawah, dilihat dari tingkat usia relatif muda dan mempunyai kekuatan fisik yang cukup baik, bila dibandingkan dengan tenaga kerja bagian operasional yang berusia 30 ke atas. Adapun untuk mengetahui masa kerja tenaga kerja karyawan bagian operasional yang dijadikan sampel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Jumlah Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Sentra Kerajinan			Jumlah	%
		Rahayu	Mawar	Batuah		
1	1 - 2 tahun	4	6	3	13	18,06
2	2 - 3 tahun	6	5	7	18	25,00
3	3 - 4 tahun	5	7	8	20	27,78
4	5 tahun ke atas	9	6	6	21	29,16
	Jumlah	24	24	24	72	100

Sumber : Data Hasil Survei.

Tabel 5.8 terlihat bahwa karyawan bagian operasional yang memiliki masa kerja 5 (lima) tahun ke atas mendominasi jumlah karyawan yang menjadi sampel penelitian dari ketiga sentra kerajinan dan menduduki peringkat pertama sebanyak 21 orang atau 29,16 % dari 72 orang responden, dengan perincian sebagai berikut sentra rahayu sebanyak 9 orang urutan pertama, sentra mawar dan sentra batuah menduduki urutan kedua yaitu masing-masing 6 orang. Peringkat kedua adalah mereka yang bekerja antara 3 - 4 tahun sebanyak 20 orang atau 27,78 % dari 72 orang responden dengan perincian sentra bantuan 8 orang, sentra mawar 7 orang dan sentra rahayu 5 orang.

5.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, dengan mengumpulkan dari jawaban responden dan pimpinan, maka diperoleh gambaran mengenai kondisi objek dari variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian yaitu : produktivitas tenaga kerja karyawan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sebagai berikut :

5.3.1 Variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Telah dikemukakan dalam definisi operasional, bahwa produktivitas adalah hasil yang dicapai oleh masing-masing karyawan bagian operasional secara nyata dalam satuan buah/unit pada minggu pertama bulan april 1999, di bagi dengan standar produksi per minggu setelah dikalikan 100 %. Produk yang dihasilkan berupa barang cendra mata berbentuk perahu diproduksi secara terus menerus. Standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk bentuk perahu sebanyak 10 buah per minggu, dan untuk bentuk rumah adat sebanyak 6 buah per minggu. Hasil penilaian dari pimpinan menunjukkan masing-masing responden terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Distribusi Frekuensi Penilaian Terhadap
Produktivitas Karyawan Bagian Operasional

No	Klas limit	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	0,80 < 1,70	Sangat Kurang	4	5,56
2	1,70 < 2,60	Kurang	2	2,78
3	2,60 < 3,50	Cukup	12	16,67
4	3,50 < 4,40	Baik	39	54,17
5	4,40 < 5,30	Sangat Baik	15	20,83
	Jumlah		72	100

Sumber : Data primer diolah lampiran 6

Tabel 5.9 di atas, terlihat bahwa produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu sebagian besar mempunyai produktivitas baik sebanyak 39 orang atau 54,17,50% dari 72 orang responden, berarti secara umum kemampuan para karyawan bagian operasional termasuk dalam kategori baik. Kategori kedua adalah kategori sangat baik sebanyak 15 orang atau 20,83 % dari 72 orang responden, kategori ketiga yang dinilai cukup sebanyak 12 orang atau 16,67 % dari 72 orang responden. Kategori sangat kurang menduduki posisi keempat yaitu sebanyak 4 orang atau 5,56% dari 72 orang responden, dan terakhir menduduki kategori kurang dari hasil penelitian yang diperoleh sebanyak 2 orang atau 2,78 % dari 72 orang responden.

5.3.2 Variabel Fisiologis (X_1)

Dalam definisi operasional, kebutuhan fisiologis yaitu pernyataan dari responden tentang upah yang diterima dalam seminggu (minggu pertama bulan april 1999) yang dinyatakan dalam satuan rupiah. Tarif upah yang diterima oleh karyawan bagian operasional selama seminggu besarnya bervariasi, yaitu upah terendah sebesar Rp.35.000,- dan upah tertinggi sebesar Rp.45.000,- per orang. Upah karyawan bagian operasional untuk ketiga sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas berada di atas upah minimum regional yang ditentukan oleh pemerintah daerah yaitu sebesar Rp.32.500,- per minggu.

Tabel 5.10
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fisiologis

No	Klas Limit	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	33500 < 36000	Sangat Kurang	2	2,78
2	36000 < 38500	Kurang	8	11,11
3	38500 < 41000	Cukup	18	25,00
4	41000 < 43500	Baik	35	48,61
5	43500 < 46000	Sangat Baik	9	12,50
	Jumlah		72	100

Sumber :Data primer diolah lampiran 6

Tabel 5.10 di atas, terlihat bahwa upah yang diterima oleh karyawan bagian operasional dari ketiga sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang sebagian besar berada pada kategori baik ini terlihat dari jawaban responden sebanyak 35 orang atau 48,61 % dari 72 orang responden yang mempunyai upah antara Rp.41.500,- sampai Rp.43.000,-, berarti bahwa secara umum upah yang diterima oleh karyawan bagian operasional ketiga sentra kerajinan sudah baik. Kategori cukup menduduki urutan kedua sebanyak 18 orang atau 25,00 % dari 72 orang responden yang mempunyai pendapatan antara Rp.39.500,- sampai Rp.41.000,-, kategori ketiga yang dinilai sangat baik sebanyak 9 orang atau 12,50 % dari 72 orang responden yang menerima upah antara Rp.43500,- sampai Rp.45.000,-, selanjutnya kategori kurang berada pada urutan keempat terdapat 8 orang atau 11,11 % dari 72 orang responden yang menerima upah antara Rp.37.500,- sampai Rp.39.000,- dan terakhir adalah kategori sangat kurang sebanyak 2 orang atau 2,78 % dari 72 orang responden yang menerima upah antara Rp.35.000,- sampai Rp.37.500,-.

5.3.3 Variabel Keselamatan Kerja (X_2)

Dalam definisi operasional kebutuhan keselamatan kerja yaitu pernyataan responden tentang lengkap tidaknya fasilitas kerja serta taat tidaknya para pekerja terhadap peraturan kerja secara operasional diartikan sebagai kebutuhan rasa aman dari bahaya kecelakaan yang mengancam jiwa pekerja, pernyataan responden dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Keselamatan Kerja

No	Klas Limit	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	0,80 < 1,70	Sangat Kurang	5	6,94
2	1,70 < 2,60	Kurang	23	31,94
3	2,60 < 3,50	Cukup	24	33,33
4	3,50 < 4,40	Baik	15	20,83
5	4,40 < 5,30	Sangat Baik	6	6,94
	Jumlah		72	100

Sumber :Data primer diolah lampiran 7

Tabel 5.11 di atas, bahwa kategori cukup menempati urutan pertama yaitu terlihat dari jawaban responden sebanyak 24 orang atau 33,33 % dari 72 orang responden, ini menunjukkan bahwa kelengkapan fasilitas keselamatan kerja cukup, dan ketaatan terhadap peraturan keselamatan kerja cukup. Kategori kurang menempati urutan kedua sebanyak 23 orang atau 31,94 % dari 72 orang responden, kategori baik menduduki posisi ketiga sebanyak 15 orang atau 20,83 % dari 72 orang responden. Kategori sangat baik dan sangat kurang sama-sama menempati urutan keempat dan kelima dengan jawaban responden sebanyak 5 orang atau 6,94 %.

5.3.4 Variabel Keamanan Kerja (X_3)

Kebutuhan keamanan kerja secara operasional diartikan sebagai kebutuhan rasa aman dari bahaya kecelakaan yang mengancam jiwanya serta terlepas dari ketakutan kehilangan pekerjaan, baik kecelakaan kerja maupun adanya pemutusan hubungan kerja semana-mena yang merupakan ancaman masa depannya. Dari pendapat responden tentang disiplin kerja serta kesiapan perusahaan (tanggung jawab) terhadap tenaga kerja apabila mengalami kebangkrutan dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Kemanan Kerja

No	Klas Limit	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	0,80 < 1,70	Sangat Kurang	7	9,72
2	1,70 < 2,60	Kurang	27	37,50
3	2,60 < 3,50	Cukup	29	40,28
4	3,50 < 4,40	Baik	6	8,33
5	4,40 < 5,30	Sangat Baik	3	4,17
	Jumlah		72	100

Sumber :Data primer diolah lampiran 7

Tabel 5.12 di atas, dapat dijelaskan bahwa kategori cukup menempati urutan pertama yaitu terlihat dari jawaban responden sebanyak 29 orang atau 40,28 % dari 72 orang responden, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja serta tingkat kesiapan perusahaan (tanggung jawab) terhadap tenaga kerja apabila mengalami kebangkrutan sudah cukup. Kategori kurang menempati urutan kedua terlihat dari jawaban responden sebanyak 27 orang atau 37,50 % dari 72 orang responden, kategori sangat kurang menduduki urutan ketiga sebanyak 7 orang atau 9,72 % dari 72 orang responden. Menduduki peringkat keempat adalah kategori baik yaitu sebanyak 6

orang atau 8,33 % dari 72 orang responden, terakhir adalah kategori sangat baik sebanyak 3 orang atau 4,17 % dari 72 orang responden.

5.3.5 Variabel Kebutuhan Sosial (X_4)

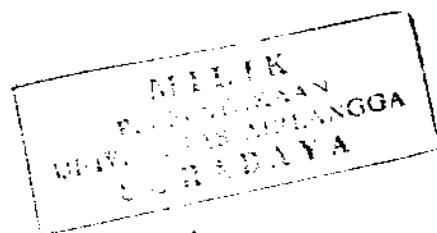
Definisi operasional untuk kebutuhan sosial diartikan sebagai kebutuhan untuk memenuhi keperluan-keperluan bermasyarakat atau bergaul dengan sesama, seperti adanya kebutuhan untuk saling menghormati dan saling mempercayai baik antara sesama teman maupun dengan atasan dimana orang tersebut bekerja, sehingga menimbulkan perasaan tenang dalam melalukan pekerjaan.jawaban responden terhadap hal tersebut dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.13
Distribusi Tanggapan Responden Terhadap
Variabel Kebutuhan Sosial

No	Klas Limit	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	0,80 < 1,70	Sangat Kurang	7	9,72
2	1,70 < 2,60	Kurang	12	16,67
3	2,60 < 3,50	Cukup	36	50,00
4	3,50 < 4,40	Baik	10	13,89
5	4,40 < 5,30	Sangat Baik	7	9,72
	Jumlah		72	100

Sumber :Data primer diolah lampiran 8

Tabel 5.13 dapat dijelaskan bahwa kategori cukup menempati urutan pertama, dengan responden sebanyak 36 orang atau 50,00 %, ini berarti pada industri kerajinan getah nyatu hubungan yang dilandasi rasa saling menghargai dan saling mempercayai baik sesama teman maupun dengan atasan berjalan biasa-biasa saja, kategori kurang menempati posisi kedua, ini terlihat dari jawaban responden sebanyak 12 orang atau



16,67 % yang memilih kategori tersebut, kategori ketiga adalah baik yang dipilih oleh responden sebanyak 10 orang atau 13,89 % dari 72 orang responden. Untuk kategori sangat baik dan sangat kurang sama-sama berada pada urutan keempat dan kelima sebanyak 7 orang atau 9,72 %, dari 72 orang responden.

5.3.6 Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_5)

Penghargaan dalam definisi operasional diartikan sebagai kebutuhan individu untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan dari pihak lain, apabila dirinya mempunyai prestasi yang lebih baik pada pekerjaannya. Penghargaan disini dapat dilihat dari bentuknya maupun kesempatan untuk mendapatkan penghargaan itu sendiri. Jawaban responden dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.14
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Penghargaan

No	Klas Limit	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	0,80 < 1,70	Sangat Kurang	11	15,28
2	1,70 < 2,60	Kurang	34	47,22
3	2,60 < 3,50	Cukup	23	31,94
4	3,50 < 4,40	Baik	3	4,17
5	4,40 < 5,30	Sangat Baik	1	1,39
	Jumlah		72	100

Sumber : Data primer diolah lampiran 8

Tabel 5.14 dapat dijelaskan bahwa kategori kurang menempati posisi pertama ini terlihat dari jawaban responden sebanyak 34 orang atau 47,22 % dari 72 responden, ini berarti sebagian besar responden merasakan bahwa perusahaan kurang memperhatikan penghargaan. Kategori cukup menduduki posisi kedua dengan jawaban responden sebanyak 23 orang atau 31,94 % dari 72 orang responden yang

memilih jawaban tersebut, ini berarti masih banyak karyawan yang merasakan bahwa perusahaan cukup menghargai karyawan yang produktif, posisi ketiga adalah sangat kurang sebanyak 10 orang atau 15,28 %. Kategori baik menduduki posisi keempat sebanyak 3 orang atau 4,17 % dari 72 orang responden, terakhir kategori sangat baik menempati posisi kelima dengan jawaban responden sebanyak 1 orang atau 1,39 %.

5.3.7 Variabel Aktualisasi Diri (X_6)

Kebutuhan aktualisasi diri dalam definisi operasional dimaksudkan sebagai keinginan untuk memaksimalkan potensi diri atau merupakan keinginan seseorang untuk mengakibatkan bahwa dirinya ingin mengembangkan kapasitas dirinya secara optimal demi memajukan perusahaan dimana mereka bekerja, untuk mengetahui aktualisasi diri karyawan bagian operasional dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.15
Distribusi Frekuensi Tanggapan responden
Terhadap Variabel Aktualisasi Diri

No	Klas Limit	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	0,80 < 1,70	Sangat Kurang	23	31,94
2	1,70 < 2,60	Kurang	29	40,28
3	2,60 < 3,50	Cukup	19	26,39
4	3,50 < 4,40	Baik	1	1,39
5	4,40 < 5,30	Sangat Baik	0	0
	Jumlah		72	100

Sumber :Data primer diolah lampiran 9

Tabel 5.15 dapat dijelaskan bahwa kategori kurang menempati urutan pertama dengan responden sebanyak 29 orang atau 40,28 %, ini berarti sebagian besar responden menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri atau keinginan untuk mengembangkan diri demi kemajuan perusahaan kurang karena mereka mendapatkan

upah adalah tujuan mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, bahkan pada saat hari libur mereka sanggup bekerja lembur. Karyawan berpendapat bahwa tidak ada waktu untuk memikirkan untuk mengembangkan diri, apalagi peluang untuk mendapatkan itu sangat terbatas. Kategori sangat kurang menempati urutan kedua, ini terlihat dari jawaban responden sebanyak 23 orang atau 31,94 % yang memilih kategori tersebut, ini berarti masih banyak karyawan yang tidak ingin mengembangkan dirinya demi kepentingan kemajuan perusahaan, kategori ketiga adalah cukup yang dipilih oleh responden sebanyak 19 orang atau 26,39 %. Menduduki urutan keempat adalah kategori baik sebanyak 1 orang atau 1,39 %. Sedangkan kategori sangat baik tidak ada responden yang memilih kategori tersebut.

5.4 Analisis Hasil Penelitian

Pada bab satu telah disebutkan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauhmana pengaruh faktor-faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan kerja (X_2), kebutuhan keamanan kerja (X_3), kebutuhan sosial (X_4), kebutuhan penghargaan (X_5) dan kebutuhan aktualisasi diri (X_6) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas, serta faktor mana diantara beberapa faktor tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas.

Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi digunakan analisis kuantitatif dengan model regresi berganda, serta didukung dengan evaluasi ekonometrika. Analisis regresi berganda akan dilakukan uji F untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama, dan uji T untuk membuktikan kebenaran hipotesis

kedua, selain itu untuk mengetahui perbedaan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional dari ketiga sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas digunakan uji anova untuk membuktikan kebenaran hipotesis ketiga.

5.4.1 Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas

Untuk mengetahui variabel bebas, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap variabel tergantung produktivitas, digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi berganda, serta evaluasi ekonometrika.

Berdasarkan perhitungan pengolahan data melalui program microstat dalam lampiran 2, melalui pendekatan *full regression* F_{hitung} sebesar 16.515 lebih besar dari F_{tabel} 2,244 ternyata tidak semua variabel bebas signifikan. Variabel bebas yang signifikan dan mempunyai pengaruh bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas, T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} pada taraf nyata α 0,05 meliputi ; kebutuhan fisiologis (X_1) sebesar 0,5794, kebutuhan keamanan kerja (X_3) sebesar 0,5852, kebutuhan penghargaan (X_5) sebesar 0,4239 dan kebutuhan aktualisasi diri (X_6) sebesar - 0,2388. Variabel bebas yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas sangat kecil meliputi kebutuhan keselamatan kerja (X_2) sebesar 0,445 dan kebutuhan sosial (X_4) sebesar 0,1259, karena nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} pada taraf nyata α 0,05. Karena tidak semua variabel

bebas signifikan, maka hipotesis nol diterima, berarti hipotesis kerja ditolak. Hipotesis pertama yang berbunyi diduga faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara serentak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas ditolak karena tidak terbukti.

Tidak signifikannya variabel kebutuhan keselamatan kerja (X_2) terhadap variabel tergantung bukan berarti mempunyai pengaruh negatif, hal ini hanya semata-mata karyawan beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan kurang mengandung bahaya atau resiko yang dapat menimbulkan kecelakaan yang fatal terhadap keselamatan jiwa karyawan itu sendiri, karena peralatan yang digunakan untuk mengolah getah nyatu di jadikan barang kerajinan berupa perahu dan rumah adat menggunakan teknologi yang sederhana.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa faktor keselamatan kerja di tiga sentra kerajinan getah nyatu sudah memadai, artinya tempat kerja yang bersih, semua karyawan menggunakan pelindung dan masker, memakai sarung tangan dan sepatu, serta mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan aturan keselamatan keamanan kerja yang diisyaratkan oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Tidak signifikannya variabel kebutuhan sosial (X_4) terhadap variabel tergantung bukan berarti mempunyai pengaruh yang negatif, artinya tidak terjadi konflik antar karyawan, karyawan dengan atasan, setiap karyawan selalu bersemangat

dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan dan adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, variabel kebutuhan sosial (X_4) di tiga sentra kerajinan getah nyatu terjadi hubungan yang penuh rasa persaudaraan dan mereka merasa senasib sepenanggungan, sehingga tercipta hubungan yang harmonis karyawan antar karyawan, karyawan dengan atasan. Artinya semua karyawan merasa ikut bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup ketiga sentra kerajinan tersebut.

Berdasarkan pendekatan *stepwise* secara *step by step* diperoleh beberapa variabel bebas yang signifikan dan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional dengan menggunakan bantuan microstat diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 5.16 berikut ini :

Tabel 5.16
Hasil Stepwise Regresi Motivasi Terhadap Produktivitas
Tenaga Kerja Karyawan Bagian Operasional

Var	Koefisien Regresi	T _{hitung} DF.67	Prob	r ² Parsial	T _{tabel} $\alpha = 0,05$
X1	2,01134E-04	37,720	0,00000	0,3662	2,244
X3	0,4830	33,228	0,00000	0,3315	2,244
X5	0,4334	21,606	0,00002	0,2438	2,244
X6	-0,1956	4,028	0,04878	0,0567	2,244
R squared	= 0,5915			F Ratio	= 24,258
Multiple R	= 0,7691			Prob	= 1,960E-12
Constanta	= -6,2887			DW	= 2,2043

Sumber : Diolah dari lampiran 3

Dari persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = -6,2887 + 2,01134E-04 (X_1) + 0,4830 (X_3) + 0,4334 (X_5) - 0,1956 (X_6).$$

Berdasarkan persamaan tersebut, koefisien regresi untuk kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan bertanda positif. Tanda positif berarti hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebasnya searah. Untuk kebutuhan aktualisasi diri bertanda negatif. Tanda negatif berarti hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebasnya tidak searah, tanda koefisien regresi mengandung makna sebagai berikut:

1. $b_1 > 0$, setiap perubahan satu satuan dalam pemberian upah, akan menyebabkan perubahan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional sebesar 0,000020 kali secara positif.
2. $b_3 > 0$, setiap perubahan satu satuan dalam kebutuhan keamanan kerja, akan menyebabkan perubahan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional sebesar 0,4830 kali secara positif.
3. $b_5 > 0$, setiap perubahan satu satuan dalam kebutuhan penghargaan, akan menyebabkan perubahan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional sebesar 0,4334 kali secara positif.
4. $b_6 > 0$, setiap perubahan satu satuan dalam kebutuhan aktualisasi diri, akan menyebabkan perubahan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional sebesar 0,1956 kali secara negatif.

5.4.1.1 Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Analisis hasil uji F melalui *stepwise regression* diperoleh beberapa variabel bebas yang signifikan dan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.

Berdasarkan dari tabel 5.16 terlihat bahwa variabel kebutuhan fisiologis (X_1) F_{hitung} sebesar 38,720 lebih besar dari F_{tabel} 2,244 dan probabilitas 0,00000; Kebutuhan keamanan kerja (X_3) F_{hitung} sebesar 33,228 lebih besar dari F_{tabel} 2,244 dan probabilitas 0,00000; kebutuhan penghargaan (X_5) F_{hitung} sebesar 21,606 lebih besar dari F_{tabel} 2,244 dan probabilitas 0,00002; kebutuhan aktualisasi diri (X_6) F_{hitung} sebesar 4,028 lebih besar dari F_{tabel} 2,244 dan probabilitas 0,04878, maka secara serentak keempat faktor motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Signifikan mengandung arti bahwa hubungan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dengan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional sangat kuat dan bermakna. Dengan demikian keempat faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.

Koefisien determinasi sebesar 0,5915 atau 59,15 %, produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional dapat dipengaruhi oleh faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, ini berarti bahwa keempat variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebasnya sebesar 59,15 %. Sedangkan angka sebesar 40,85 % menjelaskan variabel tidak bebas dipengaruhi oleh unsur lain di luar variabel penelitian ini.

Hipotesis pertama yang menyatakan diduga bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara serentak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional tidak terbukti.

5.4.1.2 Uji Hipotesis Kedua (Uji T)

Analisis dari hasil uji parsial (Uji T) untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.

5.2.1.2.1 Pengaruh Kebutuhan Fisiologis (X_1) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada Industri Kerajinan Getah Nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk faktor kebutuhan fisiologis (X_1) sebesar $2,01134E-04$ dengan angka yang bertanda positif, ini berarti bahwa hubungan kedua variabel yaitu produktivitas (Y) dan variabel fisiologis (X_1) searah, artinya apabila kebutuhan akan upah dinaikkan, maka produktivitas karyawan bagian operasional meningkat.

Nilai T_{hitung} untuk kebutuhan fisiologis sebesar 38,720 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2,244 dengan probabilitas sebesar 0,00000 lebih kecil dari α 0,05, maka

angka ini menunjukkan bahwa hubungan kebutuhan fisiologis (X_1) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional (Y) adalah signifikan.

Angka r^2 (parsial) untuk kebutuhan fisiologis (X_1) adalah 0,3662 artinya kontribusi kebutuhan fisiologis adalah 36,62 %, angka ini adalah kontribusi yang terbesar dari keempat faktor yang lain yaitu kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

5.2.1.2.2 Pengaruh Kebutuhan Keamanan Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada Industri Kerajinan Getah Nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial untuk kebutuhan keamanan kerja (X_3) adalah sebesar 0,4830 dengan angka yang bertanda positif, berarti bahwa hubungan kedua variabel produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional (Y) dan kebutuhan keamanan kerja (X_3) searah, artinya apabila perlengkapan kebutuhan keamanan kerja terpenuhi maka produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional akan meningkat.

Nilai T_{hitung} untuk kebutuhan keamanan kerja sebesar 33,228 lebih besar dari T_{tabel} dengan taraf nyata α 0,05 yaitu 2,244 dan probabilitasnya 0,00000, angka ini menunjukkan bahwa hubungan kebutuhan keamanan kerja (X_3) terhadap produktivitas (Y) adalah signifikan.

Angka r^2 untuk kebutuhan keamanan kerja (X_3) sebesar 0,3315 atau 33,15 % ini adalah kontribusi terbesar kedua setelah kebutuhan fisiologis.

5.2.1.2.3 Pengaruh Kebutuhan Penghargaan (X_5) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada Industri Kerajinan Getah Nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.

Koefisien determinasi parsial untuk kebutuhan penghargaan (X_5) adalah sebesar 0,4334 dengan angka yang bertanda positif, berarti hubungan kedua variabel produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional (Y) dan kebutuhan penghargaan (X_5) searah, artinya apabila kebutuhan penghargaan diberikan kepada karyawan, maka produktivitas meningkat.

Nilai T_{hitung} untuk kebutuhan penghargaan (X_5) sebesar 21,606 lebih besar dari T_{tabel} dengan taraf nyata α 0,05 yaitu 2,244 dengan probabilitas sebesar 0,00002, angka ini menunjukkan bahwa hubungan kebutuhan penghargaan (X_5) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional (Y) adalah signifikan.

Angka r^2 parsial untuk kebutuhan penghargaan (X_5) adalah sebesar 0,2438, artinya kontribusi kebutuhan penghargaan adalah sebesar 24,38 %.

5.2.1.2.4 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_6) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada industri Kerajinan Getah Nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas

Koefisien determinasi parsial untuk kebutuhan aktualisasi diri (X_6) menunjukkan angka sebesar - 0,1956 dengan tanda negatif, ini berarti tidak berhubungan searah dengan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional (Y), artinya apabila kebutuhan aktualisasi diri diterapkan atau ditingkatkan kepada karyawan maka produktivitas mereka menurun.

Kecilnya nilai T_{hitung} untuk kebutuhan aktualisasi diri (X_6) sebesar 4,028 lebih besar dari T_{tabel} dengan taraf nyata α 0,05 yaitu 2,244 dengan probabilitasnya

menunjukkan angka sebesar 0,4878, ini berarti bahwa hubungan kebutuhan aktualisasi diri (X_6) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional (Y) adalah signifikan.

Kontribusi dari kebutuhan aktualisasi diri (X_6) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional (Y) sebesar 0,0567 atau 5,67 %, berarti kontribusi yang diberikan kecil pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.

Dari keempat variabel bebas yang diuraikan secara parsial dan berdasarkan pengolahan data melalui pendekatan *stepwise*, angka-angka r^2 parsial, yang mempunyai kontribusi paling besar terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional adalah kebutuhan fisiologis. Jadi hipotesis kedua dari penelitian ini yang berbunyi diduga bahwa kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional terbukti. Hal tersebut sesuai dengan hasil *step by step* pendekatan *stepwise regression*, sebagai berikut :

1. Pada step pertama, variabel yang menjelaskan adalah variabel kebutuhan keamanan kerja (X_3) dengan koefisien determinasi 0,4884 dengan nilai T_{hitung} 18,657.
2. Pada step kedua, variabel yang menjelaskan adalah variabel kebutuhan fisiologis (X_1) dan variabel kebutuhan keamanan kerja (X_3). Koefisien determinasi parsial kebutuhan fisiologis sebesar 1,92504E-04 dengan nilai T_{hitung} sebesar 26,228 dan probabilitas 0,00000, koefisien determinasi parsial kebutuhan keamanan kerja sebesar 0,5322 dengan nilai T_{hitung} 30,237 dan probabilitas 0,00000.

3. Pada setiap step, step ketiga sampai dengan step kelima terdapat perubahan variabel yang menjelaskan koefisien determinasi parsial serta probabilitas, namun demikian nilai koefisien determinasi parsial kebutuhan fisiologis tetap dominan dibandingkan dengan variabel kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

5.4.2 Hipotesis Ketiga (Uji anova satu arah)

Uji anova digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional dari ketiga sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas, yaitu sentra rahayu, sentra mawar dan sentra batuah. Hasil uji anova dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.17
Hasil Analisis Variance Produktivitas Tenaga kerja
Karyawan Bagian Operasional

Produktivitas	N	Rata-Rata
Sentra Rahayu	24	3,917
Sentra Mawar	24	3,917
Sentra Batuah	24	3,625
$F_{hitung} = 0,698$		Probabilitas = 0,5011

Sumber : Diolah dari lampiran 11

Tabel 5.17 hasil uji beda produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional dari ketiga sentra menunjukkan nilai rata-rata produktivitas karyawan masing-masing sentra, sentra rahayu adalah 3,917, sentra mawar adalah 3,917 dan sentra batuah 3,625.

Beda rata-rata antara produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada sentra rahayu dengan produktivitas tenaga kerja karyawan sentra mawar adalah

(nol), antara produktivitas tenaga kerja karyawan sentra mawar dengan buah adalah 292.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 0,698 dan nilai probabilitasnya adalah 0,5011, sedangkan F_{tabel} adalah 2,244 pada taraf nyata α 0,05 dari derajat kebebasan 2,24. Jadi F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya produktivitas ketiga sentra tidak berbeda.

5.4.3 Uji Evaluasi Ekonometrika

Secara statistik model persamaan regresi yang diajukan beserta hasil pengujian hipotesisnya sudah dapat dikatakan memenuhi syarat, dalam arti keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikatnya. Agar model persamaan tersebut dapat diterima secara ekonometrika dari estimator-estimator yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil (OLS) sudah memenuhi syarat *Best Linier Unbiased Estimation* (BLUE), maka harus memenuhi asumsi klasik antara lain bebas dari multikolinieritas, heteroskedastisitas dan otokorelasi, dalam pengujian ini yang di uji adalah model dengan menggunakan 72 orang sampel.

5.4.3.1 Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi klasik dari model regresi berganda adalah tidak terjadi multikolinieritas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model, atau dapat dikatakan tidak adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas yang ada dalam model.

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan sempurna antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas sempurna maka penaksir koefisien regresi tidak dapat ditentukan kesalahan bakunya (*standart error*) (Gudjarati, 1993:159). Sedangkan untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas atau tidak digunakan korelasi matrix.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi matrix pada lampiran 1.2 dapat diketahui bahwa antara variabel bebas X_1, X_3, X_5 dan X_6 tidak terjadi multikolinieritas tetapi untuk variabel antara X_2 dan X_4 saling berkolinieritas, karena besarnya nilai masing-masing variabel pada matrix korelasi lebih besar dari nilai kritis baik untuk satu sisi (ekor) maupun dua sisi (ekor) pada taraf α 0,05 sebesar 0,23172. Memperhatikan koefisien korelasi dalam korelasi matrix lampiran 1.2 ternyata berada di bawah batas toleransi sebesar 0,8. Jadi meskipun beberapa variabel saling berkolinieritas karena nilainya di bawah batas toleransi, maka multikolinieritas tidak bukan merupakan masalah dan analisis tetap dilakukan.

5.4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mengandung makna adanya hubungan heteros antara variabel residu dengan variabel bebas. Hubungan tersebut dapat di lihat dari koefisien korelasi antara variabel residu dengan variabel bebas. Jika koefisien korelasi lebih besar dari batas nilai kritis satu sisi maupun dua sisi pada taraf signifikan α 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini digunakan metode *Rank Spearman*, dengan menggunakan metode ini gejala heterokedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya r_{ex}^i masing-masing faktor independensi (mendekati 1).

Tabel 5.18 di bawah ini menunjukkan besarnya koefisien korelasi *rank spearman* masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

Tabel 5.18
Koefisien Korelasi Rank Spearman Masing-Masing Variabel Bebas

No	Variabel	R_{ex}^i
1	Kebutuhan Fisiologis (X_1)	- 0,13288
2	Kebutuhan Keselamatan Kerja (X_2)	0,01746
3	Kebutuhan Keamanan Kerja (X_3)	- 0,00817
4	Kebutuhan Sosial (X_4)	0,03151
5	Kebutuhan Penghargaan (X_5)	- 0,03399
6	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_6)	0,01503
	Critical Value (1-tail 0,05) = +/- 19551	
	Critical Value (2-tail 0,05) = +/- 23172	

Sumber : Data diolah dari lampiran 10

Tabel 5.18 di atas, ternyata nilai r_{ex}^i dari semua variabel ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5,$ dan X_6) lebih kecil dari nilai kritisnya, baik untuk satu sisi maupun dua sisi. Dengan demikian model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sebab batas nilai kritis untuk sisi maupun dua sisi pada taraf signifikan α 0,05 adalah sebesar 0,23172.

5.4.3.3 Uji Otokorelasi

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya otokorelasi yaitu dengan metode *Durbin Watson*, metode *Van Newman* dan metode *Run Test*, sebagai salah satu uji statistik non parametrik. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi terjadinya

otokorelasi digunakan metode uji *Durbin Watson*. Pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai *DW* yang dihitung (d) dengan (d_l) dan (d_u).

Hasil perhitungan yang terdapat pada lampiran 2 nampak bahwa besarnya *DW* atau (d) adalah 2,2046, sedangkan nilai *DW* tabel pada taraf nyata α 0,05 ($d_l = 1,57$, $d_u = 1,78$), jadi $d_l < d$ atau $1,78 < 2,2046 < 4 \cdot 1,57$ atau $1,78 < 2,2046 < 2,43$, dimana H_0 artinya tidak terjadi gejala otokorelasi.

BAB 6

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

Dalam bab ini akan membahas deskripsi hasil penelitian dan analisis model serta pembuktian hipotesis. Pembahasan deskriptif hasil penelitian akan didasarkan pada analisis dalam bentuk pengujian hipotesis. Pembahasan analisis deskriptif meliputi hubungan masing-masing variabel bebas berupa faktor-faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap variabel tergantung yaitu produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Pembahasan analisis model dan pembuktian hipotesis meliputi pembahasan pengujian hipotesis diduga ada tidaknya perbedaan produktivitas tenaga kerja bagian operasional di antara ketiga sentra yang akan dijadikan objek penelitian.

Analisis hasil pengujian hipotesis pada bab terdahulu menunjukkan bahwa empat variabel bebas yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat menjelaskan variabel tergantung (produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional) sebesar 59,15 %, sedangkan angka sebesar 40,85 % disebabkan oleh unsur lain diluar variabel penelitian ini.

Dari keempat variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantungnya. Hasil tersebut ditunjukkan oleh kontribusi motivasi kerja yang terbesar atau dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan

diperoleh dari faktor kebutuhan fisiologis, serta diikuti secara berturut-turut oleh kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil analisis beda satu arah terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional dari ketiga sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas didapatkan bahwa dari ketiga sentra kerajinan yang diteliti tidak terdapat perbedaan.

6.1 Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas

Pada penelitian ini, model persamaan regresi berganda adalah menunjukkan hubungan antara variabel motivasi yaitu kabutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional di Dahirang Kabupaten Kapuas.

Hubungan antara faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional menghasilkan angka korelasi berganda sebesar 0,7691 atau 76,91 %, hal ini berarti bahwa hubungan keempat faktor-faktor motivasi tersebut dengan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional menunjukkan hubungan yang erat, hubungan yang erat adalah 100 % atau 1.

Koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,5915 atau 59,15 %, menunjukkan bahwa variabel tergantung dapat dijelaskan oleh kemampuan variabel bebas seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan 40,85 % variasi dari variabel

produktivitas tenaga kerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar variabel-variabel yang diamati.

Telah dijelaskan dalam teori bahwa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja seorang karyawan salah satu usaha yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan tersebut. Motivasi kerja itu dapat diberikan dalam bentuk peningkatan upah, memperhatikan keselamatan kerja, keamanan kerja, kebutuhan sosial dan memperhatikan pengembangan diri karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi tersebut diharapkan karyawan akan meningkatkan usahanya dalam menjalankan tugas sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

6.2 Pengaruh Masing-Masing Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji statistik yang ditunjukkan pada tabel 5.16 maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergangungnya, juga dapat diketahui dari keempat variabel bebas tersebut variabel mana yang dominan pengaruhnya terhadap variabel tergangungnya. Untuk lebih jelasnya akan dibahas satu persatu dalam pembahasan berikut yang dikaitkan dengan permasalahan yang ada serta didukung pula data empiris dari hasil penelitian.

6.2.1 Pengaruh Faktor Kebutuhan Fisiologis Terhadap Produktivitas

Menurut hasil perhitungan secara statistik terlihat bahwa faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan

bagian operasional, hal ini berarti faktor kebutuhan fisiologis (upah) ditingkatkan, maka produktivitas akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dikumpulkan bahwa pengaruh faktor kebutuhan fisiologis yang kontribusinya terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional sangat dominan, terlihat dari tingkat probabilitasnya 0 % dan r^2 parsialnya (36,62 %), dengan demikian kontribusinya sangat besar dan memberikan pengaruh yang sangat signifikan. Hal ini terjadi karena faktor kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi para karyawan bagian operasional sampai saat ini pada ketiga sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.

Secara teoritis telah dikatakan bahwa kebutuhan fisiologis (upah) merupakan motif awal atau dasar bagi seseorang untuk bekerja. Dengan kebutuhan fisiologis mencukupi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan dasarnya seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan papan. Atas dasar pemberian upah yang memadai itulah membuat para karyawan akan dapat bekerja dengan tenang, bersemangat dan bergairah. Karena dengan pemberian upah yang memadai tersebut baik karyawan maupun majikan akan bekerja dan berusaha saling menguntungkan. Karyawan bagian operasional merupakan karyawan yang kedudukannya pada tingkat manajemen paling bawah dalam struktur organisasi manufaktur secara umum biasanya jumlahnya cukup besar. Adapun upaya-upaya yang dapat untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja bagi karyawan bagian operasional adalah selalu memperhatikan tingkat upah yang disesuaikan dengan perubahan ekonomi secara umum dengan mempertimbangkan kondisi perusahaan. Dengan semangat dan

gairah kerja yang tinggi akan dapat memacu karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa besarnya upah yang diterima oleh karyawan untuk ketiga sentra secara kumulatif adalah sebesar 86,11 % di atas Rp.33.500,- per minggu yang tergolong dalam kategori baik, sangat baik dan cukup. Angka 13,89 % menunjukkan kategori kurang dan sangat kurang. Secara umum terlihat bahwa sebagian besar karyawan yang menyatakan baik, sangat baik dan cukup adalah perempuan, dilihat dari tingkatan umurnya masih muda serta masa kerja antara 3 sampai 4 tahun, sebaliknya kurang dan sangat kurang tergolong pada karyawan bagian operasional masa kerja yang rata-rata dibawah 3 tahun.

Dengan keadaan seperti ini, tampaknya ada motif lain yang membuat karyawan itu merasa betah bekerja di industri kerajinan getah nyatu, yaitu dari ketiga sentra industri kerajinan tersebut sering memberikan insentif bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja atau lembur, tunjangan-tunjangan lain seperti memberi pakaian seragam kerja, diberikan bonus bila industri kerajinan mendapatkan keuntungan dalam tahun berjalan. Dengan pemberian faktor-faktor motivasi berupa upah yang merangsang tersebut, yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil analisis menyatakan bahwa faktor kebutuhan fisiologis (X_1) merupakan variabel yang dominan dengan r^2 sebesar 0,3662 atau 36,62% pada probabilitas 0,00000 lebih kecil dari α 0,05 terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Di antara faktor-faktor

motivasi kerja lainnya seperti faktor kebutuhan keamanan kerja, faktor kebutuhan penghargaan dan faktor kebutuhan aktualisasi diri.

6.2.2 Pengaruh Faktor Kebutuhan Keamanan Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa faktor kebutuhan keamanan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada ketiga sentra kerajinan getah nyatu. Unsur kebutuhan keamanan kerja juga memberikan pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti jika kebutuhan keamanan kerja, baik disiplin serta rasa aman diberikan lebih baik secara parsial ditingkatkan kualitasnya, maka produktivitas karyawan pada ketiga sentra kerajinan getah nyatu akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dikumpulkan bahwa pengaruh faktor kebutuhan keamanan kerja mempunyai kontribusinya terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 33,15 %. Faktor kebutuhan keamanan kerja, kontribusinya terhadap produktivitas karyawan memberikan pengaruh yang bermakna setelah faktor kebutuhan fisiologis, hal ini berarti bahwa faktor kebutuhan keamanan kerja memegang peran penting dalam usaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.

Secara teoritis bahwa produktivitas tenaga kerja karyawan dapat dicapai dengan baik apabila dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, pekerja terlindungi dari hal-hal yang dapat mengancam keselamatan baik fisik maupun jiwanya. Sebaliknya jika kebutuhan keamanan kerja tidak terjamin dalam melaksanakan

pekerjaannya, maka akan dapat menimbulkan akibat-akibat yang merugikan kedua belah pihak, baik karyawan maupun ketiga sentra kerajinan tersebut. Dipihak karyawan akan timbul keragu-raguan, kekhawatiran dalam melaksanakan tugas, karena mereka merasa tidak mendapatkan perlindungan keamanan, seperti tempat dan fasilitas kerja merupakan syarat yang harus ada sebagai tempat terjadinya suatu proses kegiatan melaksanakan pekerjaan, kenyamanan dan ketenangan di tempat bekerja, dengan jaminan kebutuhan keamanan kerja bagi karyawan ketiga sentra industri kerajinan getah nyatu akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa faktor kebutuhan keamanan kerja yang berupa tempat dan peralatan kerja pada umumnya telah memadai (tempat kerja yang bersih, karyawan menggunakan masker agar terhindar dari bau, menggunakan sarung tangan dan sepatu). Hal ini terbukti dari 72 orang responden, sebanyak 29 orang atau 40,28% menyatakan faktor kebutuhan keamanan kerja cukup memadai.

Kesiapan ketiga sentra kerajinan getah nyatu terhadap karyawan dimasa mendatang seperti seperti pemutusan hubungan kerja (bila mengalami kebangkrutan) telah diantisipasi oleh ketiga sentra kerajinan tersebut dengan cara mengikut-sertakan karyawan pada jaminan asuransi sosial tenaga kerja (*jamsostek*) setelah karyawan bekerja di ketiga sentra kerajinan getah nyatu selama satu tahun masa kerjanya. Jumlah yang disetor kepada *jamsostek* yang di tanggung oleh ketiga sentra kerajinan tersebut adalah satu setengah persen dari total upah yang diterima karyawan,

sedangkan satu persen di tanggung oleh karyawan itu sendiri dari total upah yang diterimanya. Dengan diikutsertakannya karyawan dalam program jamsostek membuat karyawan merasa aman dalam bekerja.

Ketiga sentra kerajinan getah nyatu juga menyediakan dana sebesar lima persen dari keuntungan bersih dalam satu tahun, yang diperuntukkan bagi karyawan yang diberhentikan mendadak (kecelakaan atau meninggal dunia) dan kegiatan pemulihan (kesehatan, pendidikan dan pelatihan). Hal ini membuktikan bahwa ketiga sentra kerajinan telah mempersiapkan segala sesuatu untuk masa yang akan datang terhadap kebutuhan keamanan kerja. Upaya yang dilakukan ketiga sentra kerajinan getah nyatu diperuntukkan untuk menjamin rasa aman bagi karyawan bekerja dan kedua belah pihak sama-sama diuntungkan.

6.2.3 Pengaruh Faktor Kebutuhan Penghargaan Terhadap Produktivitas

Hasil perhitungan secara statistik terlihat bahwa faktor kebutuhan penghargaan secara parsial mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebutuhan penghargaan yang didapat oleh karyawan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional. Kebutuhan penghargaan mempunyai andil yang cukup berarti bagi peningkatan motivasi dan

produktivitas karyawan, walaupun tingkat kontribusinya tidak begitu besar jika dibandingkan dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja.

Secara teoritis bahwa seseorang yang terlibat dalam aktivitas organisasi ingin dihargai, walaupun penghargaan itu kecil nilainya. Dengan demikian suatu penghargaan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan, sehingga pada akhirnya juga akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional itu sendiri.

Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa para karyawan lebih mementingkan kebutuhan yang lain seperti kebutuhan fisiologis untuk mendapatkan upah yang lebih besar, dimana kondisi perekonomian dewasa ini menuntut lebih banyak kebutuhan akan upah mengingat semua harga-harga kebutuhan pokok melambung tinggi dan hampir tidak dapat terjangkau bagi karyawan bagian operasional yang upahnya dapat dikatakan cukup, walaupun demikian kebutuhan penghargaan tidak terlepas dari harapan sebagian besar karyawan bagian operasional untuk mendapatkannya. Artinya meskipun karyawan senang mendapatkan penghargaan, tetapi lebih senang bila kebutuhan akan upah sebagai kebutuhan dasar mereka dapat dinaikan. Hal ini merupakan hal yang wajar diperoleh saat ini dan tentunya akan dapat mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Kebutuhan penghargaan ini mempunyai hubungan yang bermakna tetapi tidak begitu besar kontribusinya terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.

6.2.4 Pengaruh Faktor Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Produktivitas

Hasil perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa faktor kebutuhan aktualisasi diri secara parsial menunjukkan hubungan positif sebesar 0,0567 atau 5,67 %, artinya kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan relatif kecil, bila dibandingkan dengan faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja dan kebutuhan penghargaan. Namun secara serentak kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan hubungan yang negatif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional, hal ini berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut tidak searah, artinya bahwa bila kebutuhan aktualisasi diri ditingkatkan maka produktivitas tenaga kerja karyawan operasional menurun. Di lihat dari tingkat signifikan dengan variabel terganggunya, ternyata T_{hitung} sebesar 4,028 pada probabilitas sebesar 0,04878 bahwa pengaruh kedua variabel tersebut signifikan. Artinya bahwa hubungan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai hubungan yang bermakna dan mampu menjelaskan variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.

Tingkat signifikan hubungan kedua variabel tersebut relatif kecil bila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, karena bila seseorang karyawan menganggap produktivitas merupakan kebutuhan, maka dilain pihak faktor kebutuhan aktualisasi diri menjadi pertimbangan yang utama, bilamana aspek - aspek atau indikator kebutuhan aktualisasi diri di anggap sesuai. Kecilnya kontribusi faktor kebutuhan aktualisasi diri terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas

dimungkinkan karena kurang mendapat kebebasan untuk mengembangkan ide-ide, dan keahlian pekerja itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan karyawan kurang mendapat kebebasan untuk mengembangkan ide, gagasan serta keahlian yang dimiliki dari hasil pelatihan yang diberikan oleh ketiga sentra kerajinan getah nyatu, sehingga diperoleh dari responden tanggapan sebanyak 29 orang atau 40,28 % yang menyatakan kurang dan sangat kurang. Bagi karyawan untuk dapat mengaktualisasikan kemampuan ide-ide. Disamping itu karyawan ketika masuk sebagai pekerja di ketiga sentra industri kerajinan getah nyatu hanya diberikan pelatihan dasar seperti cara membersihkan getah dari kotoran, memanaskan, dan memotong getah nyatu. Sedangkan untuk pekerjaan mendesain model hanya diberikan kepada orang tertentu. Hal inilah secara keseluruhan yang membuat karyawan bagian operasional sulit untuk mengembangkan diri sehingga dapat di lihat bahwa pengaruh aktualisasi diri terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional kecil hanya sebesar 5,67 %.

6.3 Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada Industri Kerajinan Getah Nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas

Data yang dihasilkan dalam kenyataan bahwa mayoritas karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas secara keseluruhan yang menjadi responden menunjukkan produktivitas dengan kategori baik sebanyak 39 orang atau 54,17 %, kategori sangat baik sebanyak 15 orang atau 20,83 % dan kategori cukup sebanyak 12 orang atau 16,67 %.

Bila di lihat produktivitas dari masing-masing sentra kerajinan getah nyatu, yaitu sentra rahayu sebanyak 24 orang responden dengan perincian yang menyatakan

kategori baik terdapat 12 orang, kategori sangat baik 6 orang dan kategori cukup 4 orang, selanjutnya untuk sentra mawar sebanyak 24 orang responden dengan perincian yang menyatakan kategori baik terdapat 16 orang, kategori sangat baik terdapat 3 orang dan kategori cukup terdapat 3 orang. Sentra buah sebanyak 24 orang responden dengan perincian yang menyatakan kategori baik terdapat 11 orang, kategori sangat baik terdapat 6 orang dan kategori cukup terdapat 5 orang. Dari ketiga sentra tersebut bila dikumulatipkan yang menyatakan kategori baik, sangat baik dan cukup sebanyak 66 orang atau 91,67 % dari 72 orang responden, yang menyatakan kategori kurang dan sangat kurang terdapat 6 orang atau 8,33 % dari 72 orang responden.

Kemudian dari hasil analisis lebih lanjut melalui program microstat dengan menggunakan uji anova satu arah, ternyata dari ketiga sentra kerajinan getah nyatu tersebut diketahui tidak terdapat perbedaan yang signifikan tingkat produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional.

Hasil pengolahan data melalui pendekatan *stepwise* menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh keempat faktor motivasi sebagai variabel bebas terhadap variabel tergantung pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas, kebutuhan fisiologis menduduki peringkat pertama, kebutuhan keamanan kerja menduduki peringkat kedua dan kebutuhan penghargaan menduduki peringkat ketiga dan kebutuhan aktualisasi menduduki peringkat terakhir.

Industri kerajinan getah nyatu pada awalnya merupakan usaha sampingan masyarakat sekitarnya dan dikerjakan dengan cara tradisional, kini telah berkembang

menjadi usaha yang dapat meningkatkan pendapatan para perajin, serta dikerjakan dengan peralatan yang modern, serta dapat memperluas kesempatan lapangan kerja, dan kesempatan berwirausaha serta mampu meningkatkan peranannya dalam menyediakan barang, jasa untuk memenuhi permintaan pasar dalam maupun luar negeri dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil perhitungan yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

7.1 Simpulan

1. Ternyata dari enam variabel faktor-faktor motivasi hanya empat variabel yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh sangat bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas. Hal ini ditunjukkan oleh F_{hitung} 24,258 lebih besar dari F_{tabel} 2,244 dan probabilitas 0,00000 lebih kecil dari taraf nyata α 0,05, sedangkan R^2 sebesar 0,5915 atau 59,15 % ini berarti bahwa variabel bebas sebesar 40,85 % menjelaskan variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian. Maka hipotesis pertama dari penelitian dapat dinyatakan ditolak karena tidak terbukti.
2. Di antara variabel-variabel motivasi kerja, dengan menggunakan uji statistik T terbukti bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna secara parsial adalah kebutuhan fisiologis (0,3662), kebutuhan keamanan kerja

- (0,3315), kebutuhan penghargaan (0,2438) dan kebutuhan aktualisasi diri (0,0567), yang dominan pengaruhnya adalah kebutuhan fisiologis, setelah diuji maka diperoleh nilai T_{hitung} pada DF 67 sebesar 38,720 lebih besar dari T_{tabel} pada taraf α 0,05 sebesar 2,244 dengan nilai probabilitas sebesar 0,00000 ($p < 0,05$) berarti hipotesis kedua yang berbunyi diguga bahwa faktor fisiologis mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas dapat diterima dan terbukti.
3. Dengan menggunakan analisis variance (*anova*), ternyata tidak ada perbedaan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional pada ketiga sentra kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas, dimana F_{hitung} (0,698) lebih kecil dari F_{tabel} (2,244), dan dengan nilai p lebih besar dari α 0,05 yaitu $0,5011 > 0,05$. Berarti hipotesis ketiga dari penelitian ini ditolak.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengalaman selama penelitian, berikut ini peneliti mengusulkan saran yang kiranya bermanfaat bagi ketiga sentra kerajinan serta peneliti yang ingin mengembangkan penelitian-penelitian sejenis.

1. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor kebutuhan fisiologis (upah) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional, dan upah yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, diharap kepada ketiga sentra kerajinan getah nyatu

yang dapat memberikan kesesuaian upah yang diberikan kepada pekerja dengan memperhatikan masa kerja, kecakapan kerja. Khusus dalam kondisi sekarang, bila dimungkinkan bagi ketiga sentra kerajinan sebaiknya memberikan tunjangan tambahan seperti biaya makan dan biaya transportasi dinaikan karena kedua item upah ini sangat diperlukan oleh karyawan.

2. Agar ketiga sentra memperhatikan kebutuhan keselamatan kerja, dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor kebutuhan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional, untuk lebih meningkatkan motivasi kerja melalui faktor kebutuhan keselamatan kerja diharapkan ketiga sentra memberikan bimbingan diwaktu bekerja seperti penggunaan peralatan mesin pemotong, ketel pemanas dengan baik agar kesalahan-kesalahan pada waktu bekerja tidak terjadi, sehingga para pekerja merasa dirinya terlindungi.
3. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor kebutuhan keamanan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar setelah kebutuhan fisiologis terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional untuk lebih meningkatkan motivasi kerja melalui faktor kebutuhan keamanan diharapkan kepada ketiga sentra memberikan pelatihan seperti teknik-teknik memotong yang aman, diberikan perlengkapan pelindung kecelakaan dan kesehatan seperti masker, sarung tangan dan sepatu.
4. Hasil penelitian mengungkapkan ternyata faktor kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang kecil terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian operasional. Melalui kegiatan sosial diharapkan ketiga sentra kerajinan dapat

menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan seperti membina hubungan yang baik dengan saling mengadakan silaturahmi. Hal ini akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang baik, dengan demikian akan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

5. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kebutuhan aktualisasi diri mempunyai kontribusi yang kecil kurang dari dua persen, ini berarti bahwa masih adanya niat dari sebagian karyawan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap faktor motivasi kerja, agar pengalaman dari hasil pelatihan yang didapat oleh karyawan dapat diberikan kepada kepentingan ketiga sentra kerajinan terutama untuk meningkatkan produktivitas seperti memberikan jabatan bagi pekerja yang mampu menunjukkan prestasi, keahlian, mempunyai ide dan gagasan yang baik untuk kelangsungan hidup ketiga sentra terajinan getah nyatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, 1997, " *Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo*", Tesis, Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Ali, A.H, 1996, *Intisari Manajemen*, Jakarta: Bina Aksara.
- Armstrong, Michael, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Jakarta: PT. Elex Media Koputindo.
- Aroef, M, 1990, *Motivasi dan Produktivitas Suatu Pembahasan dengan Kasus Indonesia*, Seri Produktivitas II, Jakarta: LSIUP.
- As'ad, M, 1995, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: Penerbit, Liberty
- Billingsley, Patrick et al., 1990, *Statistical Inference for Management and Economics*, 3rd ed., Allyn and Bacon. Inc, Massachusetts.
- Buffa, Elwoods, 1984, *Manajemen Produksi/Operasi*, Jilid 2, Edisi 6, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Byans, Lloyd L and Leslie W. Rue, 1984, *Human Resource and Personnel Management*, Richard D. Irwin Inc.
- Chruden, H.J and A.W. Sherman, Jr, 1990, *Personnel Management, The Utilization of Human Resources*, Cincinnati, Ohio: South Western Publishing Co.
- Dubrin, Andrew J, 1989, *Human Relations A Job Oriented Approach*, Fourth Edition, New Jersey: Prentice Hall, Rnglewood Cliffs.
- Emory, William C, 1996, *Business Research Methods*, Revised Edition, Illions Richard D. Irwin, Homewood.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich and James H. Donely, 1981, *Organisasi dan Manajemen*, Terjemahan, Edisi Empat, Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, I, 1998, *Perilaku Keorganisasian, edisi Pertama*, Cetakan Pertama Yogyakarta: BPFE.
- Gudjarati, Damodar, 1993, *Ekonometrika dasar*, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.

- Hadi, S, 1993, *Bimbingan Menulis Skripsi Tesis*, Jilid 1, Yayasan Penerbit, Fakultas Psikologi, Yogyakarta: UGM.
- Handoko, T.H, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi,Kedua, Cetakan Kelima, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu, SP, 1996, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Hidayat, 1986, *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas serta Interpretasi Hasil Pengukuran*, Prisma Nomor, 11.
- Ivancevich, John, M and William G. Glueck, 1989, *Foundations of Personnel Human Resource Management*, Fourth Edition, Homewood, Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell and Heinc Weithrich, 1989, *Intisari Manajemen*, Terjemahan, Jakarta: Bina Aksara.
- Kristanto, Heru, 1993, Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia Nasional Melalui Aspek Budaya, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Edisi,Mei, 70-77.
- Levitan, Sam A, and Diana Werneka, 1984, *Productivity Problem, Prospects and Policies*, Baltimore and London: The John Hopkins University Press.
- Martoyo, S, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta: UGM.
- Maslow, Abraham H, 1994, *Motivasi dan Kepribadian : Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*, Terjemahan, Jakarta: LPPM.
- Matias, A, 1985, *Motivasi dan Produktivitas*, Jakarta: Bina Aksara.
- Milkovich, George T, and John W. Boudreau, 1991, *Human Resource Management*, Homewood, Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Moekijat, 1990, *Pendekatan Manajemen dan Motivasi*, Bandung: Pionir Jaya.
- Moenir,AS, 1990, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Nasir, M, 1998, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S, 1996, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya manusia)*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Putti, Joseph M, 1989, *Memahami Produktivitas*, terjemahan, Federal Publication, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Ranupandojo, H, dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Ravianto Putra J, Rensius Naenggolan dan Murlita Witarsa, 1990, *Dasar-dasar Produktivitas*, Universitas, Jakarta: Terbuka, Karunia.
- Rietveld, Piet dan Lasmono Tri Sumary, 1994, *Musalah Pokok Dalam Regresi Berganda*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sagir, S, 1987, *Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Untuk Peningkatan Produktivitas dan Produksi*, Jakarta: Bina Aksara..
- Santoso, Dwi, G, 1996, "Pengaruh Beberapa Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit dan Balai Kesehatan Muhammadiyah di Wilayah Jawa Timur", Tesis, Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Sarwoto, 1977, *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrowinoto, S, 1991, *Produktivitas dan Ketenagakerjaan*, Edisi VI, Jakarta: Forum Ekonomi.
- Saydam, G, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*, Jilid I, Jakarta: Penerbit PT. Gunung Agung.
- Sikula, Andrew E, 1981, *Personnel Administration and Human Resources Management*, Santa Barbara: John Wiley & Son, Inc.
- Simanjuntak, P.J, 1992, *Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecendrungan (Produktivitas dan Tenaga Kerja)*, Jakarta: LSIUP.
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit STIE YPKN.
- Singarimbun, M, dan Sofian Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- Sinungan, M, 1995, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Jakarta: Bina Aksara.
- Siswanto, B, 1991, *Manajemen Tenaga Kerja (Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja)*, Bandung: Sinar Baru.

- Steers, Richard M, 1985, *Efektivitas organisasi : Suatu Perilaku*, Terjemahan, Cetakan Kedua, Jakarta: Erlangga.
- Sudjana, 1992, *Metode Statistik*, Edisi Kelima, Bandung : Tarsito.
- Sudomo, 1986, *Disiplin Nasional dan Produktivitas*, 07/TH I, Jakarta : yayasan Produktivitas Indonesia.
- Sumodiningrat, G, 1994, *Ekonometrika Pengantar*, Yogyakarta: BPFE.
- Suparmoko, M, 1991, *Metode Penelitian Praktis Untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE.
- Suprihanto,J, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Jakarta: Karunia, Universitas terbuka.
- Supomo, I, 1980 *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Jembatan.
- Surat Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan RI nomor 130/MPP/SK/2/1996. *Tentang Tata Cara Pemberian Izin Usaha Industri dan Izin Perluasan*
- Syarif, R, 1987, *Produktivitas*, Bandung: Bumi Angkasa.
- Tulus, MA, 1989, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: Pusat Penelitian, Unika Atmadjaya.
- Walizer, Michael H, and Paul L. Wienir, 1993, *Metode dan Analisa Penelitian Mencari Hubungan*, Terjemahan, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Werther, Jr, William B, and Keith Davis, 1985, *Personnel Management and Human resources*, Second Edition, Singapore: Mc. Graw-Hill.
- Wexley, Kenneth N, and Gary A, Yukl, 1990, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Terjemahan, Jakarta: Bina aksara.
- Zainuddin, M, 1988, *Metodologi Penelitian*, Surabaya: Universitas Airlangga.

**KUISIONER FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN
PADA INDUSTRI KERAJINAN GETAH NYATU DI DAHIRANG
KABUPATEN KAPUAS**

I. Umum

Nama :

Umur : tahun

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan : a. SD
b. SLTP
c. SLTA

**II. Petunjuk Pengisian :**

1. Daftar pertanyaan ini ditujukan kepada tenaga kerja karyawan bagian operasional pada industri kerajinan getah nyatu di Dahirang Kabupaten Kapuas.
2. Istilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan dalam daftar pertanyaan di bawah ini.
3. Lingkarilah salah satu huruf, pada jawaban yang tersedia di bawah daftar pertanyaan yang sudah tersedia, dan masing-masing jawaban anda pada angka atau skor di bawah ini :
 - a. Sangat baik, dengan skor 5
 - b. Baik, dengan skor 4
 - c. Cukup, dengan skor 3
 - d. Kurang, dengan skor 2
 - e. Sangat Kurang dengan skor 1

III. Pertanyaan untuk Faktor-faktor Motivasi :**A. Kebutuhan Fisiologis**

1. Berapa upah per buah yang diterima Rp.
2. Berapa hasil produksi yang dihasilkan perminggu Rp.
3. Berapa besar pengeluaran saudara perminggu Rp.

B. Kebutuhan dan Keselamatan Kerja

1. Bagaimana kelengkapan fasilitas keselamatan kerja yang anda peroleh ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
2. Bagaimana ketaatan anda terhadap peraturan yang diterapkan di perusahaan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang

C. Kebutuhan Keamanan Kerja

1. Bagaimana kedisiplinan anda dalam bekerja ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
2. Bagaimana kesiapan perusahaan terhadap jaminan kelangsungan kerja anda, seandainya perusahaan mengalami kebangkrutan/bubar?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang

D. Kebutuhan Sosial

1. Bagaimana hubungan kerja anda dengan teman sekerja, yang dilandasi rasa saling mempercayai dan tenggang rasa serta saling hormat menghormati ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
2. Bagaimana hubungan kerja anda dengan atasan, yang dilandasi rasa saling mempercayai dan tenggang rasa serta saling menghormati ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
3. Bagaimana keikutsertaan anda dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
4. Bagaimana hubungan kerja dalam kelompok kerja anda (saling memberi pengetahuan, arahan mengenai tugas/pekerjaan) ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang

E. Kebutuhan Penghargaan

1. Bagaimana penghargaan pimpinan, jika anda bekerja sesuai dengan kebutuhan atau standar yang ditentukan perusahaan ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
2. Bagaimana penghargaan yang diberikan perusahaan kepada anda, seandainya anda dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari kebutuhan atau standar yang ditentukan perusahaan ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang

3. Apakah pimpinan pernah memberikan penghargaan dalam bentuk benda/uang, jika anda berprestasi dalam melaksanakan tugas ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang

F. Kebutuhan Aktualisasi Diri

1. Bagaimana keinginan anda untuk berprestasi demi memajukan perusahaan tempat anda bekerja ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
2. Bagaimana kesiapan anda untuk mengembangkan diri demi kemajuan perusahaan tempat anda bekerja ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
3. Bagaimana kepercayaan diri anda dalam melakukan tugas-tugas perusahaan setelah mendapat pelatihan ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
4. Bagaimana peran yang diberikan pimpinan kepada anda untuk melaksanakan tugas dari kepemimpinan perusahaan ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang

PERTANYAAN DITUJUKAN KEPADA PIMPINAN PERUSAHAAN

1. Nama :
- Umur : tahun
- Pangkat/pekerjaan :

PERTANYAAN UNTUK PRODUKTIVITAS

1. Berapa hasil kerja nyata dalam seminggu, minggu pertama bulan April 1999.....
2. Barang apa yang dikerjakan oleh karyawan saudara rumah atau perahu pada minggu pertama bulan April 1999.....

Lampiran I : Data Nilai Lampiran X1, X2, X3, X4, X5, X6

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS

NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

No	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6
1	5.00	41500.00	3.00	4.00	2.00	3.00	1.00
2	4.00	39500.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00
3	4.00	41500.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4	5.00	45000.00	4.00	4.00	3.00	3.00	1.00
5	5.00	41500.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00
6	4.00	41500.00	3.00	4.00	2.00	1.00	2.00
7	5.00	36000.00	3.00	5.00	2.00	5.00	1.00
8	4.00	41500.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00
9	4.00	41500.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00
10	4.00	41500.00	3.00	2.00	3.00	2.00	1.00
11	1.00	35000.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00
12	4.00	36000.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00
13	4.00	41500.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
14	4.00	38000.00	3.00	3.00	2.00	2.00	1.00
15	4.00	41500.00	2.00	2.00	4.00	2.00	1.00
16	4.00	42500.00	4.00	3.00	3.00	1.00	3.00
17	4.00	42000.00	1.00	3.00	1.00	3.00	1.00
18	4.00	39000.00	3.00	2.00	5.00	3.00	2.00
19	4.00	41000.00	2.00	5.00	3.00	1.00	1.00
20	5.00	43500.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00
21	4.00	43000.00	2.00	3.00	2.00	3.00	1.00
22	3.00	41500.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00
23	3.00	39500.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
24	2.00	39500.00	3.00	1.00	4.00	2.00	3.00
25	5.00	40000.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
26	3.00	45000.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00
27	4.00	41500.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00
28	4.00	42500.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00
29	4.00	43000.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00
30	3.00	40500.00	2.00	1.00	4.00	2.00	2.00
31	5.00	44000.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00
32	4.00	43000.00	4.00	3.00	1.00	3.00	3.00
33	4.00	42500.00	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00
34	4.00	39500.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00
35	4.00	37000.00	3.00	4.00	2.00	3.00	1.00
36	1.00	36000.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00

37	5.00	45000.00	3.00	3.00	5.00	2.00	2.00
38	4.00	45000.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00
39	3.00	44500.00	4.00	1.00	3.00	2.00	3.00
40	4.00	43000.00	4.00	2.00	5.00	3.00	3.00
41	4.00	41500.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
42	4.00	41000.00	2.00	3.00	5.00	2.00	2.00
43	3.00	40500.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
44	5.00	42000.00	5.00	2.00	3.00	3.00	1.00
45	3.00	35500.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00
46	1.00	36000.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00
47	3.00	37500.00	4.00	1.00	3.00	2.00	2.00
48	3.00	40500.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00
49	5.00	40500.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00
50	4.00	41500.00	2.00	3.00	4.00	1.00	3.00
51	4.00	42500.00	5.00	2.00	3.00	2.00	1.00
52	3.00	39000.00	4.00	2.00	4.00	3.00	2.00
53	4.00	39500.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00
54	4.00	38000.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
55	4.00	44000.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00
56	3.00	43000.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00
57	5.00	43000.00	4.00	2.00	5.00	3.00	2.00
58	5.00	41500.00	2.00	3.00	4.00	3.00	1.00
59	4.00	45000.00	5.00	2.00	3.00	2.00	2.00
60	4.00	42000.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00
61	4.00	42000.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00
62	4.00	39000.00	4.00	2.00	3.00	2.00	1.00
63	4.00	40500.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00
64	5.00	40000.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00
65	4.00	43000.00	2.00	3.00	5.00	3.00	3.00
66	5.00	41500.00	2.00	5.00	4.00	2.00	2.00
67	2.00	42000.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00
68	1.00	39500.00	5.00	2.00	5.00	2.00	3.00
69	4.00	40000.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00
70	3.00	40000.00	4.00	2.00	3.00	2.00	1.00
71	4.00	41000.00	5.00	3.00	3.00	2.00	2.00
72	5.00	42000.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00

6

Lampiran 1.2

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

	y	x1	x2	x3	x4	x5	x6
y	1.00000						
x1	.42094	1.00000					
x2	.06261	.13493	1.00000				
x3	.45873	-.09439	-.19229	1.00000			
x4	.09076	.15996	.26801	-.12737	1.00000		
x5	.37620	-.07597	.18461	.08144	.07426	1.00000	
x6	.24397	-.01512	.19833	-.11835	.33676	-.06673	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19551

CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23172

N = 72

□

Lampiran 2: Hasil Perhitungan Analisis Regresi dan Durbin Watson

----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

INDEX	NAME	MEAN	STD. DEV.
1	X1	40986.1111	2392.7299
2	X2	2.8889	1.0421
3	X3	2.5972	.9293
4	X4	2.9722	1.0478
5	X5	2.2917	.8297
6	X6	1.9583	.7950
DEP. VAR.:	y	3.8194	.9833

 DEPENDENT VARIABLE: y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T (DF=65)	PROB.	PARTIAL r ²
X1	1.91564E-04	3.30621E-05	5.794	.00000	.3406
X2	.0357	.0802	.445	.65789	.0030
X3	.4993	.0853	5.852	.00000	.3450
X4	.1020	.0810	1.259	.21267	.0238
X5	.4085	.0961	4.249	.00007	.2173
X6	-.2501	.1047	-2.388	.01987	.0806
CONSTANT	-6.1812				

STD. ERROR OF EST. = .6468

ADJUSTED R SQUARED = .5673

R SQUARED = .6039

MULTIPLE R = .7771

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	41.4577	6	6.9096	16.515	1.863E-11
RESIDUAL	27.1951	65	.4184		
TOTAL	68.6528	71			

STANDARDIZED RESIDUALS

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	-2.0	0	2.0
1	5.000	5.052	-.0520		*	
2	4.000	3.624	.3765			*
3	4.000	4.155	-.1546		*	

4	5.000	5.860	-.8602	*				
5	5.000	4.619	.3809				*	
6	4.000	3.985	.0150			*		
7	5.000	5.315	-.3147		*			
8	4.000	3.721	.2791				*	
9	4.000	3.486	.5142					*
10	4.000	3.747	.2530				*	
11	1.000	2.227	-1.2266	*				
12	4.000	3.815	.1853				*	
13	4.000	4.701	-.7007		*			
14	4.000	3.474	.5262					*
15	4.000	3.813	.1867				*	
16	4.000	3.565	.4351					*
17	4.000	4.475	-.4753		*			
18	4.000	3.630	.3695					*
19	4.000	4.705	-.7049		*			
20	5.000	4.697	.3030				*	
21	4.000	4.804	-.8045		*			
22	3.000	3.472	-.4717		*			
23	3.000	3.522	-.5223			*		
24	2.000	2.466	-.4665			*		
25	5.000	4.082	.9183					*
26	3.000	3.781	-.7806	*				
27	4.000	3.894	.1058				*	
28	4.000	3.994	.0063					*
29	4.000	3.875	.1249				*	
30	3.000	2.872	.1276				*	
31	5.000	4.634	.3656					*
32	4.000	4.274	-.2737		*			
33	4.000	3.494	.5056				*	
34	4.000	3.114	.8862					*
35	4.000	4.190	-.1900		*			
36	1.000	2.229	-1.2290	*				
37	5.000	4.871	.1294				*	
38	4.000	4.101	-.1011			*		
39	3.000	3.358	-.3580		*			
40	4.000	4.182	-.1823		*			
41	4.000	3.905	.0946				*	
42	4.000	4.069	-.0687			*		
43	3.000	3.066	-.0658			*		
44	5.000	4.323	.6774					*
45	3.000	1.847	1.1526					*
46	1.000	2.361	-1.3608	*				
47	3.000	2.267	.7329				*	
48	3.000	3.657	-.6566				*	
49	5.000	4.122	.8777					*
50	4.000	3.404	.5960				*	

51	4.000	4.010	-.0099		*			
52	3.000	3.564	-.5642		*			
53	4.000	3.297	.7033				*	
54	4.000	3.235	.7650				*	
55	4.000	4.327	-.3270		*			
56	3.000	3.443	-.4434		*			
57	5.000	4.432	.5676				*	
58	5.000	4.721	.2789				*	
59	4.000	4.239	-.2388		*			
60	4.000	3.806	.1937				*	
61	4.000	3.149	.8514				*	
62	4.000	3.304	.6962				*	
63	4.000	3.519	.4811				*	
64	5.000	4.153	.8470				*	
65	4.000	4.610	-.6103		*			
66	5.000	5.061	-.0611			*		
67	2.000	2.649	-.6493		*			
68	1.000	3.139	-2.1390*	<				
69	4.000	3.673	.3268				*	
70	3.000	3.495	-.4953		*			
71	4.000	3.972	.0282		*			
72	5.000	4.306	.6945				*	

DURBIN-WATSON TEST = 2.2096

Lampiran 3 : Hasil Perhitungan Stepwise Model Regresi

----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS

NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	X1	40986.1111	2392.7299
2	X2	2.8889	1.0421
3	X3	2.5972	.9293
4	X4	2.9722	1.0478
5	X5	2.2917	.8297
6	X6	1.9583	.7950
DEP. VAR.:	y	3.8194	.9833

F TO ENTER = 1, F TO REMOVE = 1, TOLERANCE = .001

STEP 1. VARIABLE: X3 ENTERED.

DEPENDENT VARIABLE: y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	F(1,70)	PROB.
X3	.4854	.1124	18.657	.00005
CONSTANT	2.5588			

STD. ERROR OF EST. = .8800

r SQUARED = .2104

r = .4587

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	14.4471	1	14.4471	18.657	5.064E-05
RESIDUAL	54.2057	70	.7744		
TOTAL	68.6528	71			

VARIABLES NOT IN EQUATION:

NAME	PARTIAL r ²	TOLERANCE	F TO ENTER	PROB.
X1	.2754	.9911	26.228	2.625E-06
X2	.0299	.9630	2.128	.1492
X4	.0287	.9838	2.035	.1582
X5	.1464	.9934	11.833	9.916E-04
X6	.0462	.9860	3.343	.0718

STEP 2. VARIABLE: X1 ENTERED.

DEPENDENT VARIABLE: y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD.ERROR	F(1,69)	PROB.	PARTIAL r ²
X1	1.92504E-04	3.75891E-05	26.228	.00000	.2754
X3	.5322	.0968	30.237	.00000	.3047
CONSTANT	-5.4527				

STD. ERROR OF EST. = .7545

ADJUSTED R SQUARED = .4113

R SQUARED = .4279

MULTIPLE R = .6541

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	29.3764	2	14.6882	25.804	4.294E-09
RESIDUAL	39.2764	69	.5692		
TOTAL	68.6528	71			

VARIABLES NOT IN EQUATION:

NAME	PARTIAL r ²	TOLERANCE	F TO ENTER	PROB.
X2	.0170	.9493	1.177	.2818
X4	.0116	.9617	.798	.3748
X5	.2431	.9887	21.843	1.447E-05
X6	.0558	.9853	4.019	.0490

STEP 3. VARIABLE: X5 ENTERED.

DEPENDENT VARIABLE: y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD.ERROR	F(1,68)	PROB.	PARTIAL r ²
X1	2.03125E-04	3.30199E-05	37.842	.00000	.3575
X3	.5024	.0851	34.897	.00000	.3391
X5	.4445	.0951	21.843	.00001	.2431
CONSTANT	-6.8295				

STD. ERROR OF EST. = .6612

ADJUSTED R SQUARED = .5479

R SQUARED = .5670

MULTIPLE R = .7530

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	8.9253	3	12.9751	29.680	2.100E-12
RESIDUAL	29.7275	68	.4372		
TOTAL	68.6528	71			

VARIABLES NOT IN EQUATION:

NAME	PARTIAL r^2	TOLERANCE	F TO ENTER	PROB.
X2	.0008	.9054	.055	.8148
X4	.0048	.9526	.321	.5731
X6	.0567	.9818	4.028	.0488

 STEP 4. VARIABLE: X6 ENTERED.

DEPENDENT VARIABLE: y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD.ERROR	F(1,67)	PROB.	PARTIAL r^2
X1	2.01134E-04	3.23236E-05	38.720	.00000	.3662
X3	.4830	.0838	33.228	.00000	.3315
X5	.4334	.0932	21.636	.00002	.2438
X6	-.1956	.0975	4.028	.04878	.0567
CONSTANT	-6.2887				

STD. ERROR OF EST. = .6469

ADJUSTED R SQUARED = .5672

R SQUARED = .5915

MULTIPLE R = .7691

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	40.6112	4	10.1528	24.258	1.960E-12
RESIDUAL	28.0416	67	.4185		
TOTAL	68.6528	71			

VARIABLES NOT IN EQUATION:

NAME	PARTIAL r^2	TOLERANCE	F TO ENTER	PROB.
X2	.0066	.8682	.435	.5117
X4	.0272	.8408	1.848	.1787

STEP 5. VARIABLE: X4 ENTERED.

DEPENDENT VARIABLE: y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD.ERROR	F(1,66)	PROB.	PARTIAL r^2
X1	1.93277E-04	3.26369E-05	35.071	.00000	.3470
X3	.4928	.0836	34.774	.00000	.3451
X4	.1079	.0794	1.848	.17867	.0272
X5	.4176	.0934	19.996	.00003	.2325
X6	-.2436	.1031	5.584	.02108	.0780
CONSTANT	-6.1829				

STD. ERROR OF EST. = .6429

ADJUSTED R SQUARED = .5726

R SQUARED = .6027

MULTIPLE R = .7763

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	41.3749	5	8.2750	20.022	4.300E-12
RESIDUAL	27.2779	66	.4133		
TOTAL	68.6528	71			

VARIABLES NOT IN EQUATION:

NAME	PARTIAL r^2	TOLERANCE	F TO ENTER	PROB.
X2	.0030	.8443	.198	.6579

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS		
				-2.0	0	2.0
1	5.000	5.034	-.0344		*	
2	4.000	3.630	.3705			*
3	4.000	4.162	-.1623		*	
4	5.000	5.819	-.8188		*	
5	5.000	4.650	.3505			*
6	4.000	3.956	.0443			*
7	5.000	5.299	-.2993		*	
8	4.000	3.772	.2276			*
9	4.000	3.463	.5372			*
10	4.000	3.739	.2609			*
11	1.000	2.267	-1.2669	*		
12	4.000	3.836	.1643			*
13	4.000	4.688	-.6878		*	
14	4.000	3.448	.5525			*
15	4.000	3.847	.1529			*
16	4.000	3.520	.4796			*
17	4.000	4.530	-.5303		*	
18	4.000	3.646	.3543			*
19	4.000	4.703	-.7034		*	
20	5.000	4.717	.2828			*
21	4.000	4.831	-.8315		*	
22	3.000	3.523	-.5232		*	
23	3.000	3.526	-.5265		*	
24	2.000	2.480	-.4804		*	
25	5.000	4.116	.8840			*
26	3.000	3.815	-.8148		*	
27	4.000	3.880	.1196			*
28	4.000	4.008	-.0077		*	
29	4.000	3.861	.1393			*
30	3.000	2.917	.0827			*
31	5.000	4.640	.3601			*
32	4.000	4.236	-.2363		*	
33	4.000	3.515	.4852			*
34	4.000	3.109	.8911			*
35	4.000	4.165	-.1647		*	
36	1.000	2.189	-1.1888		*	
37	5.000	4.881	.1193			*
38	4.000	4.064	-.0640		*	
39	3.000	3.339	-.3389		*	
40	4.000	4.175	-.1752		*	

Lampiran 4 : Data Nilai Variabel Residu X1,X2,X3,X4,X5,X6

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL:
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

	RESIDUAL	X1	X2	X3	X4	X5	X6
1	32.00	9.00	40.50	66.50	13.5	57.00	12.00
2	52.00	16.50	17.00	49.00	4.00	28.50	12.00
3	27.00	39.00	40.50	49.00	37.50	57.00	62.50
4	5.00	70.00	60.00	66.50	37.50	57.00	12.00
5	53.00	39.00	17.00	49.00	37.50	57.00	12.00
6	35.00	39.00	40.50	66.50	13.50	6.00	38.50
7	22.00	4.50	40.50	71.00	13.50	72.00	12.00
8	47.00	39.00	3.00	49.00	4.00	28.50	38.50
9	57.00	39.00	40.50	49.00	13.50	6.00	38.50
10	45.00	39.00	40.50	21.00	37.50	28.50	12.00
11	4.00	1.00	3.00	21.00	4.00	28.50	12.00
12	42.00	4.50	17.00	66.50	37.50	57.00	38.50
13	9.00	39.00	60.00	49.00	60.50	70.00	62.50
14	58.00	9.50	40.50	49.00	13.50	28.50	12.00
15	43.00	39.00	17.00	21.00	60.50	28.50	12.00
16	54.00	54.50	60.00	49.00	37.50	6.00	62.50
17	16.00	49.50	3.00	49.00	4.00	57.00	12.00
18	51.00	12.00	40.50	21.00	69.00	57.00	38.50
19	8.00	30.00	17.00	71.00	37.50	6.00	12.00
20	48.00	64.00	40.50	21.00	37.50	70.00	38.50
21	6.00	60.00	17.00	49.00	13.50	57.00	12.00
22	17.00	39.00	3.00	21.00	4.00	28.50	12.00
23	14.00	16.50	40.50	21.00	37.50	57.00	38.50
24	18.00	16.50	40.50	4.00	60.50	28.50	62.50
25	71.00	21.50	17.00	49.00	37.50	57.00	38.50
26	7.00	70.00	17.00	4.00	13.50	28.50	12.00
27	38.00	34.50	40.50	49.00	13.50	28.50	38.50
28	34.00	54.50	17.00	49.00	37.50	6.00	12.00
29	33.00	60.00	40.50	49.00	37.50	6.00	38.50
30	40.00	20.00	17.00	4.00	60.50	28.50	38.50
31	22.00	60.50	40.50	21.00	37.50	57.00	12.00
32	23.00	60.00	60.00	49.00	4.00	57.00	62.50
33	56.00	54.50	17.00	21.00	37.50	6.00	12.00
34	70.00	16.50	40.50	21.00	37.50	28.50	38.50
35	25.00	7.00	40.50	66.50	13.50	57.00	12.00
36	3.00	4.50	60.00	21.00	37.50	28.50	62.50
37	41.00	70.00	40.50	49.00	69.00	28.50	38.50
38	28.00	70.00	60.00	21.00	13.50	28.50	38.50
39	20.00	67.00	60.00	4.00	37.50	28.50	62.50

40	26.00	60.00	60.00	21.00	69.00	57.00	62.50
41	37.00	39.00	40.50	21.00	37.50	57.00	38.50
42	29.00	30.00	17.00	49.00	69.00	28.50	38.50
43	30.00	26.00	17.00	21.00	4.00	28.50	38.50
44	61.00	49.50	70.00	21.00	37.50	57.00	12.00
45	72.00	2.00	40.50	21.00	37.50	28.50	72.00
46	2.00	4.50	3.00	49.00	13.50	6.00	38.50
47	65.00	8.00	60.00	4.00	37.50	28.50	38.50
48	10.00	26.50	40.50	49.00	60.50	28.50	62.50
49	69.00	26.00	40.50	21.00	37.50	70.00	38.50
50	60.00	39.00	17.00	49.00	60.50	6.00	62.50
51	33.00	54.50	70.00	21.00	37.50	28.50	12.00
52	13.00	12.00	60.00	21.00	60.50	57.00	38.50
53	64.00	16.50	60.00	49.00	13.50	28.50	62.50
54	66.00	9.50	40.50	21.00	37.50	57.00	38.50
55	21.00	65.50	40.50	49.00	60.50	28.50	62.50
56	19.00	60.00	40.50	4.00	37.50	57.00	62.50
57	59.00	60.00	60.00	21.00	69.00	57.00	38.50
58	46.00	39.00	17.00	49.00	60.50	57.00	12.00
59	24.00	70.00	70.00	21.00	37.50	28.50	38.50
60	44.00	49.50	17.00	49.00	37.50	28.50	62.50
61	68.00	49.50	17.00	21.00	37.50	6.00	38.50
62	63.00	12.00	60.00	21.00	37.50	28.50	12.00
63	55.00	26.00	17.00	49.00	37.50	28.50	62.50
64	67.00	21.50	60.00	49.00	37.50	57.00	38.50
65	12.00	60.00	17.00	49.00	69.00	57.00	62.50
66	31.50	39.00	17.00	71.00	60.50	28.50	38.50
67	11.00	49.50	17.00	4.00	37.50	6.00	38.50
68	1.00	16.50	70.00	21.00	69.00	28.50	62.50
69	49.00	21.50	17.00	49.00	37.50	28.50	38.50
70	15.00	21.50	60.00	21.00	37.50	28.50	12.00
71	36.00	30.00	70.00	49.00	37.50	28.50	38.50
72	62.00	49.50	17.00	66.50	37.50	28.50	62.50

Lampiran 5 : Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL:
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

	RESIDUAL	X1	X2	X3	X4	X5	X6
RESIDUAL	1.00000						
X1	-.13028	1.00000					
X2	.01746	.07627	1.00000				
X3	-.00817	-.04367	-.21755	1.00000			
X4	.03151	.10077	.20244	-.16578	1.00000		
X5	-.03399	-.02307	.20898	.02764	.09433	1.00000	
X6	.01503	.01390	.21653	-.05549	.35561	-.06191	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19551
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23172

N = 72

Lampiran 6

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

VARIABLE: 1. Y

====CLASS LIMITS====	FREQUENCY	PERCENTCUMULATIVE...	
			FREQUENCY	PERCENT
.80 < 1.70	4	5.56	4	5.56
1.70 < 2.60	2	2.78	6	8.33
2.60 < 3.50	12	16.67	18	25.00
3.50 < 4.40	39	54.17	57	79.17
4.40 < 5.30	15	20.83	72	100.00
TOTAL	72	100.00		

====CLASS LIMITS====	FREQUENCY	PERCENT
.80 < 1.70	4	5.56	=====
1.70 < 2.60	2	2.78	=====
2.60 < 3.50	12	16.67	=====
3.50 < 4.40	39	54.17	=====
4.40 < 5.30	15	20.83	=====

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

VARIABLE: 2. X1

====CLASS LIMITS====	FREQUENCY	PERCENTCUMULATIVE...	
			FREQUENCY	PERCENT
33500.00 < 36000.00	2	2.78	2	2.78
36000.00 < 38500.00	8	11.11	10	13.89
38500.00 < 41000.00	18	25.00	28	38.89
41000.00 < 43500.00	35	48.61	63	87.50
43500.00 < 46000.00	9	12.50	72	100.00
TOTAL	72	100.00		

====CLASS LIMITS====	FREQUENCY	PERCENT
33500.00 < 36000.00	2	2.78	=====
36000.00 < 38500.00	8	11.11	=====
38500.00 < 41000.00	18	25.00	=====
41000.00 < 43500.00	35	48.61	=====
43500.00 < 46000.00	9	12.50	=====

Lampiran 7

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

VARIABLE: 3. X2

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	PERCENTCUMULATIVE....	
				FREQUENCY	PERCENT
.80 <	1.70	5	6.94	5	6.94
1.70 <	2.60	23	31.94	28	38.89
2.60 <	3.50	24	33.33	52	72.22
3.50 <	4.40	15	20.83	67	93.06
4.40 <	5.30	5	6.94	72	100.00
		TOTAL	72		100.00

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY
.80 <	1.70	5	=====
1.70 <	2.60	23	=====
2.60 <	3.50	24	=====
3.50 <	4.40	15	=====
4.40 <	5.30	5	=====

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

VARIABLE: 4. X3

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	PERCENTCUMULATIVE....	
				FREQUENCY	PERCENT
.80 <	1.70	7	9.72	7	9.72
1.70 <	2.60	27	37.50	34	47.22
2.60 <	3.50	29	40.28	63	87.50
3.50 <	4.40	6	8.33	69	95.83
4.40 <	5.30	3	4.17	72	100.00
		TOTAL	72		100.00

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY
.80 <	1.70	7	=====
1.70 <	2.60	27	=====
2.60 <	3.50	29	=====
3.50 <	4.40	6	=====
4.40 <	5.30	3	=====

Lampiran 8

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

VARIABLE: 5. X4

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	PERCENTCUMULATIVE...	
				FREQUENCY	PERCENT
.80 <	1.70	7	9.72	7	9.72
1.70 <	2.60	12	16.67	19	26.39
2.60 <	3.50	36	50.00	55	76.39
3.50 <	4.40	10	13.89	65	90.28
4.40 <	5.30	7	9.72	72	100.00
		TOTAL	72		100.00

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY
.80 <	1.70	7	=====
1.70 <	2.60	12	=====
2.60 <	3.50	36	=====
3.50 <	4.40	10	=====
4.40 <	5.30	7	=====

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

VARIABLE: 6. X5

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	PERCENTCUMULATIVE...	
				FREQUENCY	PERCENT
.80 <	1.70	11	15.28	11	15.28
1.70 <	2.60	34	47.22	45	62.50
2.60 <	3.50	23	31.94	68	94.44
3.50 <	4.40	3	4.17	71	98.61
4.40 <	5.30	1	1.39	72	100.00
		TOTAL	72		100.00

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY
.80 <	1.70	11	=====
1.70 <	2.60	34	=====
2.60 <	3.50	23	=====
3.50 <	4.40	3	=====
4.40 <	5.30	1	=====

Lampiran 9

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:SUGITO LABEL: PRODUKTIVITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

VARIABLE: 7. X6

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	PERCENTCUMULATIVE....	
				FREQUENCY	PERCENT
.80 <	1.70	23	31.94	23	31.94
1.70 <	2.60	29	40.28	52	72.22
2.60 <	3.50	19	26.39	71	98.61
3.50 <	4.40	1	1.39	72	100.00
		TOTAL	72		100.00

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY
.80 <	1.70	23	=====
1.70 <	2.60	29	=====
2.60 <	3.50	19	=====
3.50 <	4.40	1	=

Lampiran 10 : Hasil Perhitungan Heteroskedastisitas

----- CORRELATION MATRIX -----
 HEADER DATA FOR: A:RESIDUAL LABEL: HETEROSKEDASTISITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

RANK SPEARMAN

	RESIDUAL	X1
RESIDUAL	1.00000	
X1	-.13088	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + 0: - .19551
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23172

N = 72

----- CORRELATION MATRIX -----
 HEADER DATA FOR: A:RESIDUAL LABEL: HETEROSKEDASTISITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

RANK SPEARMAN

	RESIDUAL	X2
RESIDUAL	1.00000	
X2	.01746	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + 0: - .19551
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23172

N = 72

----- CORRELATION MATRIX -----
 HEADER DATA FOR: A:RESIDUAL LABEL: HETEROSKEDASTISITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

RANK SPEARMAN

	RESIDUAL	X3
RESIDUAL	1.00000	
X3	-.00817	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19551
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23172

N = 72

----- CORRELATION MATRIX -----
 HEADER DATA FOR: A:RESIDUAL LABEL: HETEROSKEDASTISITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

RANK SPEARMAN

	RESIDUAL	X4
RESIDUAL	1.00000	
X4	.03151	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19551
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23172

N = 72

----- CORRELATION MATRIX -----
 HEADER DATA FOR: A:RESIDUAL LABEL: HETEROSKEDASTISITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

RANK SPEARMAN

	RESIDUAL	X5
RESIDUAL	1.00000	
X5	-.03399	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Cr = .19551
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23172

N = 72

----- CORRELATION MATRIX -----
 HEADER DATA FOR: A:RESIDUAL LABEL: HETEROSKEDASTISITAS
 NUMBER OF CASES: 72 NUMBER OF VARIABLES: 7

RANK SPEARMAN

	RESIDUAL	X5
RESIDUAL	1.00000	
X5	-.03399	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Cr = .19551
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23172

N = 72

Lampiran 11

HEADER DATA FOR: C:ANOVA LABEL: PRODUKTIVITAS
NUMBER OF CASES: 24 NUMBER OF VARIABLES: 3

	Rahayu	Mawar	Batuah
1	5.00	5.00	5.00
2	4.00	4.00	3.00
3	4.00	4.00	4.00
4	5.00	3.00	4.00
5	5.00	4.00	4.00
6	4.00	4.00	3.00
7	5.00	4.00	5.00
8	4.00	3.00	4.00
9	4.00	5.00	4.00
10	4.00	5.00	4.00
11	1.00	4.00	4.00
12	4.00	4.00	1.00
13	4.00	4.00	5.00
14	4.00	4.00	4.00
15	4.00	4.00	3.00
16	4.00	5.00	4.00
17	4.00	4.00	4.00
18	4.00	5.00	4.00
19	4.00	2.00	3.00
20	5.00	1.00	5.00
21	4.00	4.00	3.00
22	3.00	3.00	1.00
23	3.00	4.00	3.00
24	2.00	5.00	3.00

Lampiran 12

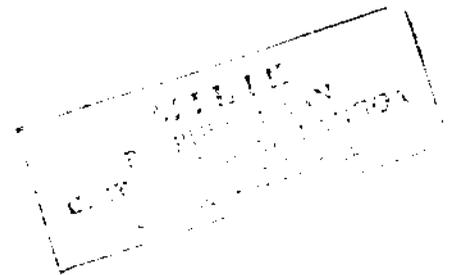
----- ANALYSIS OF VARIANCE -----

HEADER DATA FOR: C:ANOVA LABEL: PRODUKTIVITAS
 NUMBER OF CASES: 24 NUMBER OF VARIABLES: 3

ONE-WAY ANOVA

GROUP	MEAN	N
1	3.917	24
2	3.917	24
3	3.625	24
GRAND MEAN	3.819	72

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
BETWEEN	1.361	2	.681	.698	.5011
WITHIN	67.292	69	.975		
TOTAL	68.653	71			



Lampiran 13 : Hasil Jawaban Responden.

**TINGKAT PRODUKTIVITAS MASING-MASING TENAGA KERJA
KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA INDUSTRI KERAJINAN
GETAH NYATU DI DAHIRANG KABUPATEN KAPUAS**

No.	Hasil Produktivitas		Produktivitas
	Perahu	Rumah Adat	
1	5	0	50
2	4	0	40
3	0	3	50
4	5	0	50
5	4	0	40
6	4	0	40
7	5	0	50
8	4	0	40
9	4	0	40
10	4	0	40
11	1	0	10
12	4	0	40
13	4	0	40
14	4	0	40
15	4	0	40
16	4	0	40
17	4	0	40
18	4	0	40
19	4	0	40
20	0	3	50
21	4	0	40
22	3	0	30
23	3	0	30
24	2	0	20
25	0	3	50
26	3	0	30
27	4	0	40
28	4	0	40
29	4	0	40
30	3	0	30
31	0	3	50
32	4	0	40
33	4	0	40
34	4	0	40
35	4	0	40
36	1	0	10

37	5	0	50
38	4	0	40
39	3	0	30
40	4	0	40
41	4	0	40
42	4	0	40
43	3	0	30
44	0	3	50
45	3	0	30
46	1	0	10
47	3	0	30
48	3	0	30
49	0	3	50
50	4	0	40
51	4	0	40
52	3	0	30
53	4	0	40
54	4	0	40
55	4	0	40
56	3	0	30
57	0	3	50
58	0	3	50
59	4	0	40
60	4	0	40
61	4	0	40
62	4	0	40
63	4	0	40
64	0	3	50
65	4	0	40
66	0	3	50
67	2	0	20
68	1	0	10
69	4	0	40
70	3	0	30
71	4	0	40
72	0	3	50
Rata-rata Produktivitas			38,19 %

Sumber: Diolah hasil kuisioner.

Tabel 6b. Nilai F. 05†

Derajat kebebasan untuk pembilang

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18.5	19.0	19.2	19.7	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00

† Tabel ini dikutip dari M. Merrington and C.M. Thompson, "Tables of percentage points of the inverted beta (F) distribution." *Biometrika*, Vol. 33 (1943).

TABLE B-2

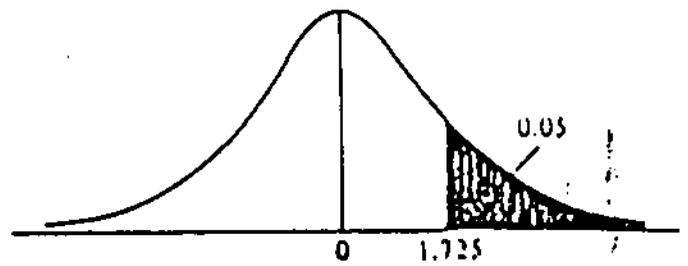
Percentage points of the ~~t~~ distribution UNIVERSITAS AIRLANGGA

Example

$$\Pr(t > 2.086) = 0.025$$

$$\Pr(t > 1.725) = 0.05 \quad \text{for } df = 20$$

$$\Pr(|t| > 1.725) = 0.10$$



Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.05	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.31
2	0.816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.214
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13	0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14	0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15	0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16	0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17	0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19	0.688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
40	0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
120	0.677	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.160
∞	0.674	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090

Note. The smaller probability shown at the head of each column is the area in one tail; the larger probability is the area in both tails.

Source: From E. S. Pearson and H. O. Hartley, eds., *Biometrika Tables for Statisticians*, vol. 1, 3d ed., table 12, Cambridge University Press, New York, 1966. Reproduced by permission of the