

CAKRAWALA PENDIDIKAN

**FORUM KOMUNIKASI ILMIAH
DAN EKSPRESI KREATIF
ILMU PENDIDIKAN**

Teaching Dictation using Dictation Drills

Global Convergence of the Modified Fletcher-reeves
Conjugate Gradient Method with the Modified Armijo-type Line Search

Membangun Mindset Entrepreneur pada Mahasiswa LPTK sebagai Alternatif
Menyiapkan Lapangan Pekerjaan di Masa Depan

Pendidikan dalam Keluarga dan Keberhasilan Pendidikan Karakter

Peran Logika Politik dalam Kompetisi Politik

Verb Processes in English Sentences of the Books of Art

Penguatan Partisipasi Politik Masyarakat dalam Pemilihan Umum

Seleksi Calon Mahasiswa Baru terhadap Kualitas Lulusan

Improving the Skill in Writing Descriptive Paragraph
of English Education Department Students

Identifikasi Kesulitan Belajar bagi Mahasiswa

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

The Influence of TAI Method in Teaching Reading
of Procedure Text for SMP Students

Pengaruh Penggunaan Metode Kontekstual Bermedia VCD
dan Keterampilan Belajar terhadap Prestasi Belajar

Keterkaitan antara Berpikir Kreatif dan Produk Kreatif Guru Matematika SMP
dalam Membuat Soal Matematika Kontekstual

Errors on Writing Made by the Students of Law Faculty

CAKRAWALA PENDIDIKAN

Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan

Terbit dua kali setahun pada bulan April dan Oktober
Terbit pertama kali April 1999

Ketua Penyunting

Kadeni

Wakil Ketua Penyunting

Syaiful Rifa'i

Penyunting Pelaksana

R. Hendro Prasetianto

Udin Erawanto

Riki Suliana

Prawoto

Penyunting Ahli

Miranu Triantoro

Masruri

Karyati

Nurhadi

Pelaksana Tata Usaha

Yunus

Nandir

Sunardi

Alamat Penerbit/Redaksi: STKIP PGRI Blitar, Jalan Kalimantan No. 49 Blitar, Telepon (0342)801493. Langganan 2 nomor setahun Rp 50.000,00 ditambah ongkos kirim Rp 5.000,00. Uang langganan dapat dikirim dengan wesel ke alamat Tata Usaha.

CAKRAWALA PENDIDIKAN diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Blitar. **Ketua:** Dra. Hj. Karyati, M.Si, **Pembantu Ketua:** M. Khafid Irsyadi, ST.,S.Pd

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain. Syarat-syarat, format, dan aturan tata tulis artikel dapat diperiksa pada *Petunjuk bagi Penulis* di sampul belakang-dalam jurnal ini. Naskah yang masuk ditelaah oleh Penyunting dan Mitra Bestari untuk dinilai kelayakannya. Penyunting melakukan penyuntingan atau perubahan pada tulisan yang dimuat tanpa mengubah maksud isinya.

CAKRAWALA PENDIDIKAN

Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan

Volume 16, Nomor 1, April 2014

Daftar Isi

Teaching Dictation using Dictation Drills	1
<i>Annisa Rahmasari</i>	
Global Convergence of the Modified Fletcher-reeves Conjugate Gradient Method with the Modified Armijo-type Line Search	8
<i>Dahliatul Hasanah</i>	
Membangun Mindset Entrepreneur pada Mahasiswa LPTK sebagai Alternatif Menyiapkan Lapangan Pekerjaan di Masa Depan	17
<i>Ekbal Santoso</i>	
Pendidikan dalam Keluarga dan Keberhasilan Pendidikan Karakter	25
<i>Endang Wahyuni</i>	
Peran Logika Politik dalam Kompetiisi Politik	31
<i>Miranu Triantoro</i>	
Verb Processes in English Sentences of the Books of Art	37
<i>Rainerius Hendro Prasetyanto</i>	
Penguatan Partisipasi Politik Masyarakat dalam Pemilihan Umum	43
<i>Udin Erawanto</i>	
Seleksi Calon Mahasiswa Baru terhadap Kualitas Lulusan	51
<i>Agus Budi Santosa</i>	
Improving the Skill in Writing Descriptive Paragraph of English Education Department Students	58
<i>Astried Damayanti</i>	
Identifikasi Kesulitan Belajar bagi Mahasiswa	67
<i>Karyati</i>	
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	72
<i>Ninik Srijani</i>	
The Influence of TAI Method in Teaching Reading of Procedure Text for SMP Students	80
<i>Saiful Rifa'i</i>	
Pengaruh Penggunaan Metode Kontekstual Bermedia VCD dan Ketwrampilan Belajar terhadap Prestasi Belajar	86
<i>Sudjianto</i>	
Keterkaitan antara Berpikir Kreatif dan Produk Kreatif Guru Matematika SMP dalam Membuat Soal Matematika Kontekstual	97
<i>Suryo Widodo</i>	
Errors on Writing Made by the Students of Law Faculty	110
<i>Varia Virdania Virdaus</i>	

Petunjuk Penulisan Cakrawala Pendidikan

1. Naskah belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain, diketik spasi rangkap pada kertas kuarto, panjang 10–20 halaman, dan diserahkan paling lambat 3 bulan sebelum penerbitan, dalam bentuk ketikan di atas kertas sebanyak 2 eksemplar dan pada disket komputer IBM PC atau kompatibel. Berkas naskah pada disket komputer diketik dengan menggunakan pengolah kata *Microsoft Word*.
2. Artikel yang dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, tinjauan kepustakaan, dan tinjauan buku baru.
3. Semua karangan ditulis dalam bentuk *esai*, disertai judul subbab (*heading*) masing-masing bagian, kecuali bagian pendahuluan yang disajikan tanpa judul subbab. Peringkat judul sub-bab dinyatakan dengan jenis huruf yang berbeda, letaknya rata tepi kiri halaman, dan tidak menggunakan nomor angka, sebagai berikut.

PERINGKAT 1 (HURUF BESAR SEMUA TEBAL, RATA TEPI KIRI)

Peringkat 2 (Huruf Besar-kecil Tebal, Rata Tepi Kiri)

Peringkat 3 (Huruf Besar-kecil Tebal, Miring, Rata Tepi Kiri)

4. Artikel konseptual meliputi (a) judul, (b) nama penulis, (c) abstrak (50–75 kata), (d) kata kunci, (e) identitas penulis (tanpa gelar akademik), (f) pendahuluan (tanpa judul subbab) yang berisi latar belakang dan tujuan atau ruang lingkup tulisan, (g) isi/pembahasan (terbagi atas sub-subjudul), (h) penutup, dan (i) daftar rujukan. Artikel hasil penelitian disajikan dengan sistematika: (a) judul, (b) nama (-nama) peneliti, (c) abstrak, (d) kata kunci, (e) identitas peneliti (tanpa gelar akademik) (f) pendahuluan (tanpa judul subbab) berisi pembahasan kepustakaan dan tujuan penelitian, (g) metode, (h) hasil, (i) pembahasan, (j) kesimpulan dan saran, dan (k) daftar rujukan.
5. Daftar rujukan disajikan mengikuti tatacara seperti contoh berikut dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis.

Anderson, D.W., Vault, V.D., dan Dickson, C.E. 1993. *Problems and Prospects for the Decades Ahead: Competency Based Teacher Education*. Berkeley: McCutchan Publishing Co.

Huda, N. 1991. *Penulisan Laporan Penelitian untuk Jurnal*. Makalah disajikan dalam Lokakarya Penelitian Tingkat Dasar bagi Dosen PTN dan PTS di Malang Angkatan XIV, Pusat Penelitian IKIP MALANG, Malang, 12 Juli.

Prawoto. 1988. *Pengaruh Penginformasian Tujuan Pembelajaran dalam Modul terhadap Hasil Belajar Siswa SD PAMONG Kelas Jauh*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: FPS IKIP MALANG.

Russel, T. 1993. An Alternative Conception: Representing Representation. Dalam P.J. Black & A. Lucas (Eds.). *Children's Informal Ideas in Science* (hlm. 62-84). London: Routledge.

Santosa, R. Gunawan. 2002. *Aplikasi Teorema Polya Pada Enumerasi Graf sederhana*, (online), (<http://home.unpar.ac.id/integral.pdf.html>, diakses 29 Desember 2006)

Sihombing, U. 2003. *Pendataan Pendidikan Berbasis Masyarakat*. <http://www.puskur.or.id>. Diakses 21 April 2006

Zainuddin, M.H. 1999. Meningkatkan Mutu Profesi Keguruan Indonesia. *Cakrawala Pendidikan*, 1(1):45–52.

6. Naskah diketik dengan memperhatikan aturan tentang penggunaan tanda baca dan ejaan yang dimuat dalam *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan* (Depdikbud, 1987).

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Ninik Srijani

Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Madiun

ninikikipae@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) motivasi kerja karyawan, 2) produktivitas kerja karyawan, dan 3) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Kecil Batik “SIDO MUKTI” Plaosan Kabupaten Magetan. Jumlah sampel 34 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh sekaligus hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai r_{hitung} 0,717 lebih besar dari r_{tabel} 0,339. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} 33,830 lebih besar dari nilai F_{tabel} 4,149. Sedangkan dari hasil uji regresi (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 5,816 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,037, sehingga ada beda pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

Abstract: This study aimed to determine 1) employee motivation, 2) labor productivity of employees, and 3) the influence of work motivation on employee productivity Small Industries Batik “SIDO MUKTI” Plaosan Magetan. Number of samples 34 employees. Data collection using questionnaires and documentation methods. Analysis using Product Moment correlation analysis and regression testing. The results showed that the influence of work motivation at the same time a positive relationship to employee work productivity. It is derived from the value of 0.717 r_{hitung} r_{tabel} greater than 0.339. It is also evident from the test results obtained by the value of F 33.830 F is greater than F table value 4.149. While the results of the regression test (t test) obtained the value of t is greater than the value 5.816 2.037 t_{hitung} t_{tabel} , so there are different motivations influence on employee productivity.

Keywords: work motivation, work productivity

PENDAHULUAN

Dalam proses manajemen tersebut, keberadaan faktor manusia patut menjadi perhatian karena berfungsi sebagai faktor kunci suksesnya operasional pabrik, terutama yang

berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan pabrik sehingga motivasi kerja sangat diperlukan.

Menurut Ravianto dalam (Edy Sutrisno, 2009: 102) tingkat pendidikan, motivasi, ke-

terampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan pada suatu pabrik.

Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami oleh para manajer karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut (Ernie dan Kurniawan, 2005: 235).

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Veithzal dan Ella, 2009: 838).

Didalam setiap perusahaan manapun dituntut untuk harus memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas ditinjau dari segi manapun. Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi pabrik untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor dari internal maupun eksternal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan bawahan merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun. Kebutuhan yang terpenuhi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya motivasi yang baik dari setiap karyawan maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat.

Telah disinggung bahwa “motivasi kerja seorang tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya” (B. Siswanto, 2005: 273). Kinerja yang dapat dicapai adalah produktivitas yang dihasilkan. Seorang tenaga kerja akan mampu bekerja dengan produktivitas kerja yang tinggi jika mereka memiliki motivasi yang tinggi pula. Baik motivasi yang berasal dari dalam diri maupun luar diri.

Menurut Gitosudarno dalam (Edy S., 2009: 111) “motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan”. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, manajer harus selalu memotivasi karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Oleh karena itu produktivitas seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang di-

lakukan. Menurut Justine T. Sirait (2006: 250). “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi atau kemauan”. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki. Karyawan yang etos kerjanya tinggi, maka kinerjanya pasti menjadi baik.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel bebas (X) adalah motivasi kerja. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah: a. Keinginan untuk dapat hidup b. Keinginan untuk memperoleh pengakuan c. Kondisi lingkungan d. Adanya jaminan pekerjaan. Sedang variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan. Indikator produktivitas kerja yang digunakan: a. Kemampuan. b Meningkatkan hasil yang dicapai, c. Semangat kerja, d. Mutu. Sampel dalam adalah semua karyawan di Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan sebanyak 34 karyawan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja. Data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden atau karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Sistem yang digunakan adalah berupa pemberian skor berdasarkan *Skala Likert*.

Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas yang digunakan dengan metode *Product Moment*, uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dalam analisis regresi memuat uji korelasi, uji Fisher, dan uji t.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Motivasi Kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan. Didapat variabel motivasi kerja, dengan jumlah (N) 34 diperoleh hasil : (a). Jumlah total skor sebesar 1506; (b). Mean 44,29; (c). Median 44,00; (d). Modus 44; (e). Standar Deviasi 4,079; (f). Minimum 35; (g) Maximum 52. Dari klasifikasi hasil deskripsi jawaban untuk angket motivasi kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan, karyawan yang mengatakan sangat baik sebanyak 4 orang, baik sebanyak 9 orang, cukup baik sebanyak 11 orang, kurang baik sebanyak 9 orang, sangat kurang baik sebanyak 1 orang. Hal ini dapat disimpulkan motivasi kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan adalah baik, karena 24 karyawan atau 71% berada di atas nilai rata-rata.

Deskripsi Produktivitas Kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan. dari 34 responden karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan diperoleh hasil : (a). Jumlah total skor sebesar 1515; (b). Mean 44,56; (c). Median 45,00; (d). Modus 44; (e). Standar Deviasi 4,398; (f). Minimum 32; (g) Maximum 53.

Dari klasifikasi dapat diketahui hasil deskripsi jawaban untuk angket produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan karyawan yang mengatakan sangat baik sebanyak 3 orang, baik sebanyak 12 orang, cukup baik sebanyak 12 orang, kurang baik sebanyak 6 orang, sangat kurang baik sebanyak 1 orang. Hal ini dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan adalah baik, karena 27 karyawan atau 79% berada di atas nilai rata-rata.

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji Validitas Motivasi Kerja

Menunjukkan bahwa nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{xy} \geq r_{tabel}$) pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,339 semua item soal dalam angket motivasi kerja dinyatakan valid. Artinya semua item soal dalam angket motivasi kerja dapat dipercaya untuk mengambil data dalam penelitian.

Uji Validitas Produktivitas Kerja

Menunjukkan bahwa nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{xy} \geq r_{tabel}$) pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,339 semua item soal dalam angket produktivitas kerja dinyatakan valid. Artinya semua item soal dalam angket produktivitas kerja dapat dipercaya untuk mengambil data dalam penelitian.

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil Uji Reliabilitas Angket Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan. diperoleh nilai *cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,800 dan 0,808. Karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan melalui angket motivasi kerja dan produktivitas kerja dapat dipercaya. Oleh karena itu angket motivasi kerja dan produktivitas kerja dapat digunakan sebagai alat pengumpul data untuk penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan. Diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,717 sedangkan r_{tabel} sebesar 0,339. Dilain pihak nilai Sig_{hit} sebesar 0,000 dan Sig_{prob} sebesar 0,05. Hal ini berarti nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,717 \geq 0,339$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Dapat diartikan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Industri

Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Dilain pihak dalam uji determinasi yang diperoleh R^2 (R Square) atau koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. diketahui nilai R^2 adalah sebesar 51,40%. Jadi sumbangan pengaruh dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu 51,40% sedangkan sisanya 48,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F/Uji Fisher/Uji keseluruhan.

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,830 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 4,149. Dilain pihak nilai Sig_{hit} sebesar 0,000 dan Sig_{prob} sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($33,830 \geq 4,149$) dan $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Selain digunakan untuk mencari pengaruh uji Fisher atau Anova ini digunakan untuk uji linearitas. Karena F_{hitung} sebesar $33,830 \geq F_{tabel}$ sebesar 4,149. Yang artinya ada hubungan yang linear antar dua variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja.

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Diperoleh koefisien regresi atau uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,816 \geq t_{tabel}$ sebesar 2,037 atau nilai Sig_{hit} sebesar $0,000 \leq Sig_{prob}$ 0,05. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,816 \geq 2,037$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Dari hasil uji t tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak artinya ada beda pengaruh motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Lebih lanjut apabila dilihat dalam persamaan regresi diperoleh persamaan nilai $Y = 10,320 + 0,773X$. Dari persamaan garis regresi tersebut dapat dilihat jika motivasi kerja meningkat sebanyak 1% produktivitas kerja akan meningkat pula sebesar 0,773%, sedangkan faktor lainnya tetap.

Simpulan Pengujian Hipotesis

Simpulan Uji Kolerasi

Dalam uji kolerasi diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,717 sedangkan r_{tabel} sebesar 0,339. Dilain pihak nilai Sig_{hit} sebesar 0,000 dan Sig_{prob} sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,717 \geq 0,339$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Diketahui pula nilai R^2 sebesar 51,40%, dapat dikatakan bahwa sebesar 51,40% variabel terikat (Y) dalam penelitian ini produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagai variabel bebas (X), sisanya sebesar 48,60% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Simpulan Uji Fisher

Dari hasil analisis data untuk uji Fisher dalam penelitian ini dapat diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 33,830 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 4,149. Dilain pihak nilai Sig_{hit} sebesar 0,000 dan Sig_{prob} sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($33,830 \geq 4,149$) dan $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ditolak, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Simpulan Koefisien Regresi (Uji t). Dari hasil analisis koefisien regresi atau uji t diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ sebesar 2,037 atau nilai $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini berarti nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,816 \geq 2,037$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Disimpulkan bahwa ditolak, artinya motivasi kerja memiliki beda pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Lebih lanjut apabila dilihat dalam persamaan regresi diperoleh persamaan $Y =$

$10,320 + 0,773X$. Dengan demikian dapat disimpulkan dari persamaan tersebut adalah motivasi kerja meningkat 1%, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,773%, dengan faktor lain dianggap tetap.

PEMBAHASAN

Pembahasan Uji Kolerasi

Untuk uji korelasi diperoleh nilai r_{hitung} ($0,717$) $\geq r_{tabel}$ ($0,339$) atau Sig_{hit} ($0,000$) $\leq Sig_{prob}$ pada taraf signifikansi ($0,05$). Selain itu, dalam penelitian ini diperoleh R^2 sebesar 51,40%. Sehingga menunjukkan bahwa sebanyak 51,40% motivasi kerja dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan.

Dengan hal ini ditolak, artinya ada hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Pembahasan Uji Fisher

Untuk uji Fisher diperoleh nilai F_{hitung} ($33,830$) $\geq F_{tabel}$ ($4,149$) atau Sig_{hit} ($0,000$) $\leq Sig_{prob}$ ($0,05$). Dengan hal ini ditolak, artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Pembahasan Uji t

Dapat dilihat dalam persamaan regresi diperoleh persamaan nilai $Y = 10,320 + 0,773X$. Dari persamaan garis regresi tersebut dapat dilihat jika motivasi kerja meningkat sebanyak 1% produktivitas kerja akan meningkat pula sebesar 0,773%, sedangkan faktor lainnya tetap. Sedangkan untuk uji t diperoleh nilai t_{hitung} ($5,816$) $\geq t_{tabel}$ ($2,037$) atau Sig_{hit} ($0,000$) $\leq Sig_{prob}$ ($0,05$). Dengan hal ini ditolak, artinya ada beda pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan

melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Oleh karena itu produktivitas seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Justine T. Sirait (2006: 250). “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi atau kemauan”. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki. Karyawan yang etos kerjanya tinggi, maka kinerjanya pasti menjadi baik.

PENUTUP

Simpulan

Motivasi kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan adalah baik. Hal ini terlihat pada keadaan di perusahaan mengenai motivasi karyawan yang timbul dari dalam diri meliputi : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Terbukti untuk variabel motivasi kerja, dengan jumlah (N) 34 diperoleh hasil : (a). Jumlah total skor sebesar 1506; (b). Mean 44,29; (c). Median 44,00; (d). Modus 44; (e). Standar Deviasi 4,079; (f). Minimum 35; (g) Maximum 52. Adapun motivasi yang timbul dari perusahaan adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, pengaturan yang fleksibel. Keadaan tersebut didukung dengan hasil penelitian yaitu perolehan variabel motivasi kerja dengan jumlah karyawan yang mengatakan sangat baik sebanyak 4 orang, baik sebanyak 9 orang, cukup baik sebanyak 11 orang, kurang baik sebanyak 9 orang, sangat kurang baik sebanyak 1 orang. Hal ini dapat disimpulkan motivasi kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan adalah baik, karena 24 karyawan atau 71% berada di atas nilai rata-rata.

Produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti”

Plaosan Magetan adalah baik. Hal tersebut terbukti dari hasil pekerjaan karyawan yang selalu maksimal dengan mutu pekerjaan yang baik serta didukung oleh motivasi kerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, semangat kerja dalam beraktivitas serta keadaan lingkungan kerja yang baik. Keadaan tersebut didukung dengan hasil penelitian produktivitas kerja, dengan jumlah (N) 34 diperoleh hasil : (a). Jumlah total skor sebesar 1515; (b). Mean 44,56; (c). Median 45,00; (d). Modus 44; (e). Standar Deviasi 4,398; (f). Minimum 32; (g) Maximum 53. yang perolehan variabel produktivitas dengan jumlah karyawan yang mengatakan sangat baik sebanyak 3 orang, baik sebanyak 12 orang, cukup baik sebanyak 12 orang, kurang baik sebanyak 6 orang, sangat kurang baik sebanyak 1 orang. Hal ini dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan adalah baik, karena 27 karyawan atau 79% berada di atas nilai rata-rata.

Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dengan perolehan nilai kolerasi $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,717 \geq 0,339$) dan nilai $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$), untuk uji Fisher diperoleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($33,830 \geq 4,149$) dan nilai $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$), dan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($5,816 \geq 2,037$) dan nilai $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Dari semua uji di atas dapat disimpulkan bahwa ditolak, artinya karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,40%. Oleh karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, menjadikan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menimbulkan produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Saran

Bagi Karyawan Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan sebagai

masukannya bagi karyawan ternyata motivasi diri dalam bekerja itu penting lebih-lebih motivasi internal dari dalam karyawan itu sendiri. Harapannya dengan memiliki motivasi yang kuat akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Bagi Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan: 1) meningkatkan kesejahteraan bagi karyawannya, agar karyawan lebih termotivasi diri dalam bekerja, 2) perhatian yang lebih pada karyawan, mulai dari peningkatan kesejahteraan, fasilitas-fasilitas penunjang, uang lembur, uang makan, jaminan kesehatan, sarana dan prasarana yang memadai, THR. Sehingga karyawan akan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja sehingga menimbulkan etos kerja yang tinggi yang menyebabkan tingginya produktivitas.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Algifari. 2003. *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Burhan Bungin. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gabriel Amin Silalahi. 2003. *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: CV. Citra Media.
- Hassan Suryono. 2005. *Statistik Pedoman, Teori dan Aplikasi*. Surakarta: LPP UNS dan UNS Press.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- H. A. S. Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Juliansyah Noor. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta. Prenada Media.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marihot Amh Manullang. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: UGM Pres.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moehar Daniel. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Pandji Anoraga. 2007. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rika Ampuh Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rival, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- . 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sri Haryani. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Tim IKIP PGRI Madiun. 2013. *Pedoman Pendi-dikan Skripsi Edisi 2013*. Madiun.
- Usman Rianse dan Abdi. 2012. *Metodologi Pene-litian Sosial dan Ekonomi: Teori dan Aplika-si*. Bandung: Alfabeta.