

Judul : PENGARUH MOTIVASI, TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SUKSES CAHAYA CEMERLANG SURABAYA

Nama : Putri Febri Valentina

Nim : 12211073

ABSTRAKSI

Penelitian mengenai produktifitas kerja karyawan cukup banyak dilakukan, maka penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sukses cahaya cemerlang. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kembali mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Variabel-variabel yang digunakan adalah motivasi dan semangat kerja yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap terhadap produktifitas kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur / path. Sampel penelitian ini berjumlah 34 orang.. Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel tersebut menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat sebagai instrumen.

Analisis dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi dan semangat kerja yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap produktifitas kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung.

Dari hasil tersebut di ketahui bahwa variabel motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja secara langsung ,dan juga variabel motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja secara tidak langsung dengan pengaruh total sebesar 1.442. Sedangkan

Kata Kunci : motivasi, semangat kerja dan produktifitas kerja

A. Pendahuluan

Permasalahan mengenai produktivitas kerja merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak organisasi, karena itu organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut akan membuat organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar sesuai dengan harapan organisasi. Teori manajemen secara umum menyebutkan bahwa salah satu faktor yang keberadaannya perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung organisasi yang penting karena dengan kreatifitas, bakat, produktivitas kerja dan motivasi kerja yang dimilikinya. Maka faktor ini berperan sebagai aset strategis dalam menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan bagi sebuah organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya yaitu Motivasi dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi kerja, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, semangat kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah produktivitas kerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Tuntutan terhadap pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam dewasa, kondisi ini melahirkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi organisasi yang tepat agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjamin.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan memperhatikan semangat kerja karyawan tersebut. Agar semangat kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi, merupakan salah satu penggerak roda kehidupan perusahaan, yang kemudian akan menghasilkan produktivitas kerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, Semangat kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan yang cukup, perusahaan tersebut merasa bahwa karyawannya sudah semangat. Sebenarnya semangat kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh motivasi semata. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan

organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja, dan perilaku atasan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki produktivitas kerjanya. Sebaliknya karyawan yang semangat kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Semangat kerja didefinisikan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Semangat kerja juga dapat digambarkan sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang”. Bukti-bukti penelitian terhadap semangat kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kemampuan, kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan, ideologi manajemen dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang?
2. Apakah variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang?
3. Apakah variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang?

4. Apakah variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang (pengaruh tidak langsung)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.
3. Untuk menjelaskan pengaruh Semangat Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.
4. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian dibidang kinerja karyawan dimasa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka dibidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

E.Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko dalam Deewar (2010:9), Mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Menurut Gary Dessler dalam Deewar (2010:10), Mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut : “*Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding and appraising*” (Manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, Semangat Kerja, perLingkungan Kerjaan dan penilaian).

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fassilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam

organisasi dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Jadi manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, di samping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia (Hairiyah, 2012:15).

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

2. Produktivitas Kerja

Dalam konsep manajemen manusia diharapkan mau mempertahankan tenaga sepenuhnya atau setinggi mungkin untuk meningkatkan produktivitas, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tanggung rasa, dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia itu terkandung pengertian pembiasaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja, baik secara aktual maupun potensial.

Adanya konsep yang berbeda-beda tentang pengertian dari produktivitas, hal ini disebabkan karena belum adanya kesepakatan

umum tentang pengertian produktivitas serta kriteria-kriteria yang jelas dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas. Tetapi secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap bentuk masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor penyebut (pembagi) pada ukuran produktivitas. Atas itulah orang dapat berbicara tentang produktivitas seperti produktivitas lahan tenaga kerja atau berbagai produktivitas dari berbagai sub kategori lain dari masing-masing faktor produksi, dari pada kesempatan ini kita akan membahas tentang produktivitas tenaga kerja.

Definisi produktivitas menurut Nasution dalam Hidayati (2011:20) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat".

Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio output terhadap input menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio output dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu output pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya.

Selanjutnya menurut Heizer dalam Noor (2011:22) menjelaskan bahwa: "Produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang dan jasa yang

dihasilkan". Sedangkan menurut Herjanto dalam Noor (2011:22) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan".

Kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dengan mempergunakan pengukuran produktivitas kerja karyawan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau karyawan, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau karyawan. Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan

agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, Mangkunegara dalam Arta (2013:17).

Sedangkan menurut Veithzal dalam Arta (2013:17), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkahtaku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan Motivasi kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Maslow menyusun lima jenis kebutuhan ini secara berjangka karena setelah diamati, beberapa kebutuhan lain menempatkan diri ketika kebutuhan pada level awalnya terpenuhi dan sebaliknya. *Kebutuhan Fisiologikal* yaitu pada tingkatan hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologikal. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas, dan pengaturan suhu, dimasukan pada tingkatan ini. Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal cukup (tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhan demikian

yang seringkali dinamakan *kebutuhan akan keamanan (security needs)*, misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fiskal (bahaya kebakaran, atau serangan criminal); keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi (*economy security*); preferensi terhadap hal yang dikenal dan menjauh hal-hal yang tidak dikenal; dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teraur, serta yang dapat diprediksi. Sewaktu kebutuhan fisiologikal manusia dan kebutuhan akan keamanan relatif terpenuhi, maka *kebutuhan-kebutuhan sosial* yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya menjadi motivator penting berikutnya. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi.

Dalam hierarki Maslow, pada tingkatan berikutnya akan terlihat adanya kebutuhan-kebutuhan egoistic untuk pengakuan diri maupun untuk pengakuan dari pihak lain. Kebutuhan akan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompensasi, pengetahuan, dan kebebasan serta independensi (ketidaktergantungan). Kelompok kedua, kebutuhan-kebutuhan akan pengakuan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seorang individu, atau pengakuan dari pihak lain; kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan respek yang diberikan oleh pihak lain. Pada puncak hierarki, terdapat *kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri*.

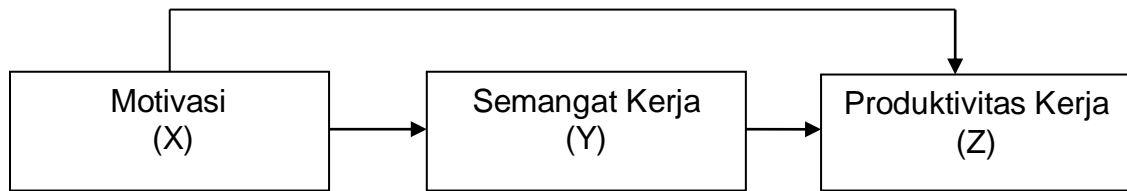
Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti kata seluas-luasnya. misalnya apabila kita dapat mengajukan sebuah teori penting menjadi seorang atlet puncak, membesarkan anak-anak sehat, dan berMotivasi baik, berhasil *me-manage* sebuah perusahaan atau dipilih menjadi pejabat tinggi.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Pengertian semangat kerja menurut Hasibuan dalam Malvinas (2013:31) adalah “keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Malvinas (2013:32) semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Semangat kerja menurut Moekijat dalam Malvinas (2013:32) adalah “kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”.

F. Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari Produktivitas Kerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.

H2 : Ada pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.

H3 : Ada pengaruh variabel Semangat Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.

H4 : Ada pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja Karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang.

Metode Penelitian

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan

menyebarkan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. (Singarimbun dan Efendi dalam Siska, 2011;45), kemudian data yang diperoleh dibahas dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut. Sehingga dapat dipahami bahwa pengertian populasi sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory dalam Ida, 2013:69). Menurut Hadi dalam Ida (2013:69) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama, sedangkan sebagian individu yang diteliti dinamakan sampel.

Hair dalam Eka (2012:78) mengatakan semakin banyak sampel yang dipakai maka akan semakin baik. Walaupun demikian, apabila sampel terlalu besar (misalnya 1000 sampel) maka akan menyulitkan untuk mendapatkan model yang cocok.

Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 34 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *sensus sampling* yaitu penelitian yang dianggap dapat mengungkapkan ciri-ciri populasi (parameter) secara akurat dan komprehensif, sebab dengan menggunakan

seluruh unsur populasi sebagai sumber data, maka gambaran tentang populasi tersebut secara utuh dan menyeluruh akan diperoleh (Hair dalam Eka, 2012:79).

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono dalam Baihaqi, 2010;59). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Motivasi (X), Semangat Kerja (Y) dan Produktivitas Kerja (Z).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel independen, maka mengakibatkan semakin tinggi pula variabel dependen yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

A. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Semangat Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 16.164 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori dari Weitzal dalam Arta (2013) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan teori Hasibuan dalam Malvinas (2013) yang menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Haig (2013).

B. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4.462 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori dari Weitzal dalam Arta (2013) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu dan teori Rantfl dalam Rony (2011) yang menjelaskan bahwa produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Endah (2014). Namun demikian, berdasarkan hasil observasi, fakta di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan, terutama dalam hal penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya seringkali menunjukkan keterlambatan dari waktu yang telah ditentukan. Sehingga perusahaan nantinya perlu meninjau kembali kondisi lingkungan kerja agar tidak mempengaruhi motivasi dan juga produktivitas kerja karyawan.

C. Pengaruh Semangat Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5.039 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori dari Hasibuan dalam Malvinas (2013) yang menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan

pekerjaannya dengan baik berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan teori Rantfl dalam Rony (2011) yang menjelaskan bahwa produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Endah (2014).

Semangat kerja diharapkan selalu berada dalam kondisi yang konsisten. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan fluktuasi tersebut muncul. Semangat kerja yang sangat tinggi dan juga semangat kerja yang lemah. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, beberapa karyawan mengalami keterlambatan dalam pencapaian target kerjanya. Sehingga memunculkan kurangnya produktivitas kerja. Hal ini merupakan bukti konkret bahwa semangat kerja sedang melemah, sehingga karyawan tersebut cenderung kurang memiliki hasrat untuk mencapai target kerjanya sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan. Sehingga, untuk mempertahankan semangat kerja tersebut, perusahaan diharapkan dapat membentuk sistem yang memadai.

Penutup

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan mencari tahu pengaruh antara Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sukses Cahaya Cemerlang. Responden pada penelitian ini berjumlah 34 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi (X) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).
2. Motivasi (X) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Z).
3. Semangat Kerja (Y) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Z).
4. Motivasi (X) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Z) melalui Semangat Kerja (Y).

B. Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Semangat Kerja akan dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan. Dari hasil tersebut peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian memberikan bukti bahwa faktor Motivasi dan Semangat Kerja ternyata berpengaruh positif, oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan operasional dengan Motivasi yang tinggi sehingga bisa menjadikan karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerjanya.
2. Perusahaan dapat memberikan Semangat Kerja yang berkaitan dengan usaha meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan. Semangat Kerja tersebut dapat dilakukan oleh manajemen perusahaan sendiri.
3. Perusahaan perlu membuat tolok ukur Produktivitas Kerja yang lebih jelas setiap awal tahun. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan karyawan terpacu untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan hasil kerja.
4. Dari rata-rata jawaban responden mengenai motivasi bahwa motivasi berkomunikasi dengan rekan kerja mempunyai nilai yang paling kecil,

melihat hal tersebut perusahaan dapat melakukan aktivitas kebersamaan agar meningkatkan motivasi karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga terciptanya keakraban yang erat.

5. Dari rata-rata jawaban responden mengenai semangat kerja bahwa semangat membantu rekan kerja yang mendapatkan kesulitan mempunyai nilai yang paling kecil, melihat hal tersebut perusahaan dapat melakukan aktivitas kebersamaan agar meningkatkan hubungan antar karyawan sehingga karyawan yang mendapatkan kesulitan dibantu dengan karyawan lain.
6. Dari rata-rata jawaban responden mengenai produktivitas kerja bahwa kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu mempunyai nilai yang paling kecil, melihat hal tersebut perusahaan dapat melakukan pengawasan pada setiap departemen agar tugas yang diberikan ke karyawan bisa terpantau dan selesai tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Achmad, S.S, Eka,A.T, 2012, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.10, No.4, Desember 2012. Hal 693-709, www.jurnaljam.ub.ac.id > Home > Vol 10, No 4 (2012) (diakses tanggal 4 Juni 2016)
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari, 2014, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri, Skripsi, Institut Agama Islam negeri Tulungagung, www.repo.iain-tulungagung.ac.id/.../Adibah=3AAyuk_Wahdanfiari=3A=3A.html (diakses tanggal 6 Juni 2016)
- Afifah, Marnesya, 2011, Penaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, repository.uinjkt.ac.id/dspace/.../1/MARNESYA%20AFIFAH-FEB.PDF (diakses tanggal 4 Juni 2016)
- Baihaqi, Muh Fauzan, 2010, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, Skripsi, Universitas Diponegoro, eprints.undip.ac.id/23032/ (diakses tanggal 7 Juni 2016)

- Bungis, Burhan, 2008, Metodologi Penelitian Kuantatif, Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Deseler, G, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Benyamin Molan, Jakarta, PT. Prenhalindo.
- Ekayadi, Septyaningsih, 2014, Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajitiraya Citrakarya, Ringkasan Skripsi Universitas Gunadarma Jakarta, www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/.../Artikel_11205542.pdf (diakses tanggal 4 Juni 2016)
- Ghozali, Imam, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang, BP UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000 "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu,S,P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayati, Noor Aneke, 2011, Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Bagian Resin Produksi Factory IV PT. Sugity Cratives, Skripsi, Universitas Mercu Buana Jakarta, digilib.mercubuana.ac.id/manager/n!@file.../149345526671.pdf (diakses tanggal 5 Juni 2016)
- Ida, N.H, Margono, S, Solimun, 2013, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.11, No.4, Desember 2013, hal 629-639, jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/600/617(diakses tanggal 4 Juni 2016)
- Kusuma, Arta Adi, 2013, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang, Skripsi Universitas Negeri Semarang, lib.unnes.ac.id/18214/1/7350406002.pdf (diakses tanggal 6 Juni 2016)
- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi 10th, Edisi Indonesia, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Mahesa, Deewar, 2010, Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating, Skripsi Universitas Diponegoro Semarang, eprints.undip.ac.id/23448/ (diakses tanggal 6 Juni 2016)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Ramaja Rosdakarya.
- Malvinas, S, Haig, 2013, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Prima Rasa Lestari, Skripsi, Universitas Pasundan Bandung, www.digilib.unpas.ac.id/download.php?id=2083 (diakses tanggal 4 Juni 2016)

- Pardede, Ratlan, Prof.Dr., Reinhard Manurung, ST.,MM., 2014, Analisis Jalur (Path Analysis), Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Riani, Siska, 2011, Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi, Universitas Bengkulu, repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/59112/2/ Reference.pdf (diakses tanggal 8 Juni 2016)
- Riduwan dan Kuncoro, A, Engkos, 2011, Path Analysis (Analisis Jalur) cetakan Ketiga, Bandung, Alfabeta.
- Robbins S.P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, PT.Indeks: Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Salinding, Rony, 2011, Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar, Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar, repository.unhas.ac.id > ... > Economy > Management (UP-EMA) (diakses tanggal 6 Juni 2016)
- Sarwono, Jonathan, 2007, Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Sondang,P,Siagian, 2008, Manejemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-16, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama, Yogyakarta, Penerbit CAPS.
- Supardi dan Anwar, S, 2007, Dasar-Dasar Prilaku Organisasi, Yogyakarta: UII Press.
- Utami, Endah dan Yuliawati, 2014, Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Konveksi Hasta Karya), Resume Skripsi, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, id.portalgaruda.org/?ref=author&mod=profile&id=408648 (diakses tanggal 6 Juni 2016)
- Veithzal, Rivai, 2009, "Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.