

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. JAYA SENTRIKON INDONESIA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**RUDI PUTRA**  
**98487 / 2009**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. JAYA SENTRIKON INDONESIA**

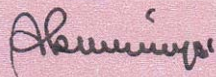
Nama : Rudi Putra  
Bp/NIM : 2009/98487  
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2014

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dra. Armida, S. M.Si  
NIP. 19660206 199203 2 001



Rino, S.Pd, M.Pd, M.M  
NIP. 19801004 200501 1 002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida, S. M.Si  
NIP. 19660206 199203 2 001



**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**


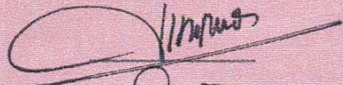
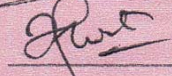
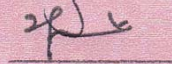
**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. JAYA SENTRIKON INDONESIA**

**Nama : Rudi Putra  
Bp/NIM : 2009/98487  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi**

**Padang, September 2014**

**Tim Penguji**

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1.	Ketua	: Dra. Armida, S, M.Si	
2.	Sekretaris	: Rino, S.Pd, M.Pd, M.M	
3.	Anggota	: Armianti S.Pd, M.Pd	
4.	Anggota	: Yuhendri Leo Vrista S.Pd, M.Pd	



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Rudi Putra
NIM/Tahun Masuk	: 98487/2009
Tempat/Tanggal Lahir	: Rawang 8 Mei 1989
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Keahlian	: Administrasi Perkantoran
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **sa**h apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Oktobe 2014  
Yang Menyatakan,



**Rudi Putra**  
**NIM. 98487/2009**

## ABSTRAK

**Rudi Putra. (2009/98487) Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia.**

**Pembimbing 1. Dra. Armida S, M.Si  
2. Rino, S.Pd, M.Pd, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia yang berjumlah 157 orang. Cara pengambilan jumlah sampel yaitu dengan menggunakan rumus slovin yang berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah *insidental sampling*. Angket digunakan sebagai tehnik pengumpulan data. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji Validitas dan Realibilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis induktif. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia. (3) Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian di atas disarankan agar 1) pimpinan bisa lebih memberikan perhatian kepada karyawan, agar pekerjaan setiap karyawan berjalan secara efektif dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja.. 2) karyawan untuk lebih mampu meningkatkan kecepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga pekerjaan yang ditargetkan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik. Dan kepada pimpinan harus lebih meningkatkan pengawasannya kepada karyawan dalam bekerja.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja dan Produktivitas kerja.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia.”**. Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan bimbingan dan dorongan banyak pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku pembimbing I serta Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ide dan bersedia meluangkan waktu dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, selalu sabar dalam menghadapi kelalaian penulis, dan juga banyak motivasi yang penulis peroleh selama bimbingan bersama Ibu.
2. Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, M.M selaku pembimbing II serta Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang

telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, bimbingan dan semangat serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas arahan, motivasi dan solusi yang penulis peroleh selama bimbingan dari Bapak.

3. Ibu Armianti, S.Pd, M.Pd dan Bapak Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd selaku dosen penguji atas penelitian ini.
4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
5. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta yang tak pernah putus memberikan kasih sayang, cinta, semangat dan doa untuk anak-anaknya serta terus meyakinkan bahwa penulis bisa melalui semua ini dengan sebaik-baiknya.
6. Teman-teman mahasiswa angkatan 2009 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat, motivasi, saran dan informasi yang sangat berguna.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan dan dapat dikatakan jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun

penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2014

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	Ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori.....	13
1. Produktivitas Kerja.....	13
2. Motivasi Kerja.....	18
3. Keterampilan Kerja.....	28
B. Penelitian yang Relevan.....	33
C. Kerangka Konseptual.....	36
D. Hipotesis penelitian.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
D. Jenis Data Penelitian.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Defenisi Operasional.....	44
G. Intrumen Penelitian.....	46

H. Uji Instrumen .....	48
I. Teknik Analisis Data.....	52
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	60
B. Hasil Penelitian.....	63
1. Deskripsi Responden Penelitian.....	63
2. Analisis Deskriptif variabel penelitian.....	64
C. Analisis Induktif.....	81
1. Uji Asumsi Klasik.....	81
a) Uji Normalitas.....	81
b) Uji Homogenitas.....	82
c) Uji Multikoloniaritas.....	82
d) Analisis regresi berganda.....	83
2. Uji Hipotesis.....	85
a) Uji F.....	85
b) Uji T.....	86
D. Pembahasan.....	87
E. Keterbatasan Penelitian.....	99
 <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	100
B. Saran.....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data total target produksi perbulan dan capaian hasil produksi perbulan PC Pile dan PC Pole PT. Jaya Sentrikon Indonesia Bulan Januari-Juni 2013 .....	3
2. Absen Pegawai PT. Jaya Sentrikon Indonesia Januari-Juni 2013.....	6
3. Jenis-jenis insentif yang ada di PT. Jaya Sentrikon Indonesia.....	8
4. Data tingkat pendidikan Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia.....	9
5. Populasi penelitian.....	41
6. Alternative atau kategori jawaban responden.....	46
7. Kisi-kisi instrumen penelitian.....	47
8. Uji validitas.....	49
9. Tingkat reabilitas.....	51
10. Uji Reabilitas.....	52
11. Kategori TCR.....	54
12. Distribusi jumlah responden penelitian berdasarkan jenis kelamin.....	63
13. Analisis deskriptif variabel motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja.....	65
14. Distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja PT. Jaya Sentrikon Indonesia.....	66
15. Distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja indikator kemampuan.....	67
16. Distribusi frekuensi produktivitas kerja indikator meningkatkan hasil yang 17. dicapai.....	68
18. Distribusi frekuensi produktivitas kerja indikator pengembangan diri.....	69
19. Distribusi frekuensi produktivitas kerja indikator mutu .....	70

20. Distribusi frekuensi produktivitas kerja indikator efisiensi.....	71
21. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja PT. Jaya Sentrikon Indonesia.....	72
22. Distribusi frekuensi motivasi kerja indikator dorongan.....	73
23. Distribusi frekuensi motivasi kerja indikator harapan.....	74
24. Distribusi frekuensi motivasi kerja indikator imbalan.....	75
25. Distribusi frekuensi keterampilan kerja PT. Jaya Sentrikon Indonesia.....	76
26. Distribusi frekuensi keterampilan kerja indikator kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.....	77
27. Distribusi frekuensi keterampilan kerja indikator fokus terhadap pekerjaan.....	78
28. Distribusi frekuensi keterampilan kerja indikator kepuasan terhadap pekerjaan..	79
29. Distribusi frekuensi keterampilan kerja indikator kreatif dalam bekerja.....	80
30. Hasil uji normalitas.....	81
31. Hasil uji homogenitas.....	82
32. Koefisien korelasi antar variabel.....	83
33. Analisis regresi berganda.....	84
34. Persamaan regresi.....	84
35. Hasil Uji Anova.....	86



## **DARTAR GAMBAR**

Gambar

Halaman

1. Kerangka Konseptual.....	38
-----------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
2. Kisi-kisi instrumen angket uji coba penelitian.....	106
3. Uji coba angket penelitian.....	107
4. Data hasil penelitian produktivitas.....	114
5. Data hasil penelitian motivasi kerja.....	115
6. Data hasil penelitian keterampilan kerja.....	116
7. Hasil uji coba reliabilitas dan validitas.....	117
8. Kisi-kisi instrumen penelitian.....	124
9. Angket penelitian.....	125
10. Tabulasi penelitian.....	131
11. Distribusi frekuensi table.....	136
12. Hasil olahan data penelitian.....	148

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi. Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam pelaksanaan produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Cardoso (2003:159) mengemukakan bahwa produktivitas menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan dan kerusakan. Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik dari tingkat bawah maupun tingkat atas mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif.

Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha

untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Salah satu industri yang terdapat di Sumatera Barat khususnya Kabupaten Padang Pariaman adalah industri tiang beton PT. Jaya Sentrikon Indonesia yang berada di Jalan Raya By Pass Batang Anai. Untuk meningkatkan pangsa pasar, produsen tiang beton ini senantiasa meningkatkan produksinya, disamping meningkatkan mutu dan menekan biaya produksi yang dapat dikendalikan relatif lebih mudah yaitu biaya-biaya input dan tenaga kerja.

Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, bahan setengah jadi, barang jadi menjadi barang yang bernilai tinggihan layak jual. Salah satu bentuk industri yang mengikut sertakan semua lapisan masyarakat adalah industri kecil. Usaha industri kecil mengemban peran strategis dalam pembangunan, karena itu keberhasilan pembangunan nasional secara keseluruhan.

PT. Jaya Sentrikon Indonesia memiliki dua jenis produk yang diproduksi yaitu produksi PC Pile dan produksi PC Pole, dimana PC Pile tersebut adalah produksi yang berbentuk tiang pancang dan PC Pole adalah produksi yang berbentuk tiang listrik.

Dari hal tersebut diatas, PT. Jaya Sentrikon Indonesia memulai kiprahnya di Sumatera Barat dengan memproduksi Tiang Pancang Beton Pratekan (PC Pile) dan tiang listrik beton (PC Pole), sehingga tidaklah berlebihan bilamana PT. Jaya Sentrikon Indonesia merupakan perusahaan yang memelopori industry Beton ditanah Minang ini.



PT. Jaya Sentrikon Indonesia telah turut berpartisipasi dalam pembangunan di Sumatera Barat dan Riau dalam rangka memenuhi kebutuhan Tiang Pancang Beton Pratekan (PC Pile) bagi proyek-proyek jembatan, pelabuhan maupun pembangunan gedung bertingkat, antara lain Proyek Pertamina BBM di Bungus, Teluk Kabung Padang, Hotel Sedona Bumi Minang, Pembangunan Tangki Timbun di Teluk Bayur, Pembangunan Dermaga Peti Kemas Teluk Bayur, Jembatan Siti Nurbaya dan lain-lain.

Dalam observasi awal yang telah penulis lakukan diindikasikan bahwa produktivitas karyawan masih kurang optimal. Hal ini terlihat pada table 1 mengenai target produksi dan hasil produksi di PT. Jaya Sentrikon Indonesia:

**Tabel 1. Data Total Target Produksi Perbulan dan Capaian Hasil Produksi Perbulan PC PILE dan PC POLE PT. Jaya Sentrikon Indonesia Bulan Januari – Juni 2013**

No	Bulan	Total target produksi		Capaian hasil produksi		Jumlah Produksi Yang Rusak		Capaian produksi (%)	
		PC Pile	PC Pole	PC Pile	PC Pole	PC Pile	PC Pole	PC Pile	PC Pole
1	Januari	18.203	6.112	17.816	5.318	2	0	97,82	87,00
2	Februari	25.124	6.531	24.075	5.690	0	0	95,82	87.12
3	Maret	24.151	2.993	21.694	2.468	1	2	89,82	82,45
4	April	20.010	5.173	18.322	4.573	1	5	91,56	88.40
5	Mei	17.129	6.313	15.930	5.088	0	11	93,00	80,59
6	Juni	12.109	6.913	10.779	5.802	1	7	89,01	83.92
Total		116.736	34.035	108.616	28.939	5	25	93,01	85,02

*Sumber : hasil observasi di PT.Jaya Sentrikon Indonesia (2013)*

Berdasarkan Tabel 1 diketahui secara umum target produksi perbulan PT. Jaya Sentrikon Indonesia baik PC Pile dan PC Pole belum dicapai secara total. Hal ini terlihat pada bulan Juni dengan persentase capaian produksi PC Pile sebesar 89,01%, dan capaian produksi PC Pole sebesar 83,92% tentunya hasil

tersebut belum sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan. Capaian produksi yang diharapkan tentunya 100% sesuai dengan target produksi yang ditetapkan. Begitu juga dengan target perbulan lainnya masih belum tercapai antara target produksi dengan capaian hasil produksi. Hal ini dapat diindikasikan disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Maju mundurnya suatu industri seperti kita ketahui sangat ditentukan dengan adanya kemampuan untuk memadukan komponen produktivitas tenaga kerja. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan hal akan itu terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Terdapat fenomena lain yang menunjukkan rendahnya produktivitas kerja karyawan di PT. Jaya Sentrikon Indonesia yaitu diantaranya : Kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, Karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang diberikan secara maksimal, Mengutamakan kepentingan pribadi, Sulitnya beradaptasi sesama karyawan, hal ini sering kali mengganggu situasi kerja dalam

lingkungan kantor. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan. Permasalahan yang dimaksud yaitu rendahnya produktivitas pegawai PT. Jaya Sentrikon Indonesia.

Cardoso ( 2003:160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi secara langsung oleh keterampilan kerja. Di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan diperlukan adanya keterampilan. Keterampilan tersebut dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur kerja dan tepat waktu serta sesuai target. Ravianto (1998:18) menyatakan bahwa peningkatan keterampilan seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas.

Pada hakikatnya tenaga kerja merupakan potensi untuk pengembangan sebuah industri. Untuk memulai sebuah kegiatan disebuah industri, maka memerlukan tenaga kerja. Peran tenaga kerja sangat menentukan dalam hal ini tenaga kerja yang dipilih tentu saja tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta memenuhi kriteria yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Saat melakukan observasi, penulis menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih melakukan pekerjaan secara berulang-ulang karena

melakukan kesalahan, masih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan serta belum optimal dalam menggunakan alat bantu penyelesaian pekerjaan, sehingga menyebabkan kurang efektif dan efisien dalam bekerja, yang juga berdampak menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki keterampilan yang baik.

Produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu motivasi kerja karyawan. Danim (2004:24) menyatakan bahwa motivasi akan mempengaruhi produktivitas. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan produktivitas organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. Motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, penulis juga mendapatkan data mengenai absensi seluruh karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia seperti terlihat pada tabel 2:

**Tabel 2 : Absen Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia Januari – Juni 2013**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jenis Ketidakhadiran			Tingkat Ketidakhadiran		
			Sakit	Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin
1	Januari	157	53	21	48	34%	13%	30%
2	Februari	157	51	24	56	32%	15%	36%
3	Maret	157	62	36	46	39%	23%	29%
4	April	157	54	35	61	34%	22%	39%
5	Mei	157	49	29	50	31%	18%	32%
6	Juni	157	52	25	47	33%	16%	30%

*Sumber : hasil observasi di PT. Jaya Sentrikon Indonesia (2013)*

Berdasarkan Tabel 2 terlihat tingkat absensi karyawan selama bulan Januari – Juni 2013 mengalami pasang surut atau fluktuatif. Berkurangnya jumlah



karyawan pada jam-jam kerja efektif tentunya akan berdampak kepada penurunan produktivitas. Rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang tidak hadir pada hari kerja produktif.

Hal inilah yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia. Karena untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan harus peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan itu sudah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Sebab karyawan mempunyai peran yang cukup besar untuk mengembangkan potensi perusahaan. Penulis menduga permasalahan yang terjadi di PT. Jaya Sentrikon Indonesia dikarenakan pengaruh motivasi kerja pegawai masih rendah dan keterampilan kerja pegawai yang masih belum maksimal.

Selain itu permasalahan terlihat pada kurangnya pemberian penghargaan atau insentif terhadap bawahan, baik material maupun non material. Insentif adalah alat perangsang kerja yang menimbulkan gairah kerja sehingga para karyawan bermotivasi untuk bersaing secara sehat dalam meningkatkan kreatifitas diri, dan para karyawan akan melakukan inovasi-inovasi baru untuk memajukan perusahaan. Maka tak adil kalau karyawan yang bermotivasi dan berpartisipasi diberikan insentif yang tidak layak.

Adapun insentif materi dan non materi yang telah diberikan oleh PT. Jaya Sentrikon Indonesia terlihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Jenis-jenis Insentif Yang Ada di PT. Jaya Sentrikon Indonesia**

No.	Jenis-jenis Insentif	ada	Tidak Ada
1	Uang Lembur	✓	
2	Bonus		✓
3	Uang Makan	✓	
4	Promosi Jabatan		✓
5	Jamian Sosial		✓
6	Pembagian Keuntungan		✓

*Sumber: hasil observasi di PT. Jaya Sentrikon Indonesia (2014)*

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas terlihat bahwa pemberian insentif pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia masih kurang, insentif yang ada pada perusahaan tersebut hanya uang lembur dan uang makan sedangkan bonus, promosi jabatan, jaminan sosial dan pembagian keuntungan tidak ada di perusahaan tersebut. Hal ini mengakibatkan karyawan sering berebut untuk dilibatkan dalam kegiatan sehingga ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan insentif. Hal ini dapat dilihat fenomena pembagian insentif (materi) berbentuk uang tidak merata dan uang lembur hanya diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut (senior).

Tingkat pendidikan akan menunjang kualitas kerja karyawan. Dengan tingkat pendidikan yang semakin baik akan semakin meningkatkan efektifitas kerja dan produktivitas kerja karyawan. Namun berdasarkan observasi penulis menemukan bahwa tingkat pendidikan PT. Jaya Sentrikon Indonesia masih kurang. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4 :

**Tabel 4. Data Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMP	36 orang
2.	SMA	113 orang
3.	DIII	6 orang
4.	S 1	2 orang
	Jumlah	157 orang

*Sumber : hasil observasi di PT. Jaya Sentrikon Indonesia (2013)*

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia yang berjumlah 157 orang, masih di dominasi oleh tamatan SMA yang berjumlah 113 orang. Dan tamatan yang terendah terlihat pada S1 yang berjumlah 2 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, produktivitas kerja akan meningkat begitupun sebaliknya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa, tingkat pendidikan sangat diperlukan untuk menentukan keterampilan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, keterampilan kerja karyawan akan lebih baik, sehingga produktivitas juga akan meningkat, dan begitu sebaliknya.

Masih kurangnya keterampilan kerja karyawan disebabkan karena tingkat pendidikan yang masih rendah, sehingga karyawan kurang terampil dalam bekerja dan melakukan kesalahan yang berulang-ulang yang mengakibatkan proses produktivitas berjalan lambat.

Berdasarkan fenomena yang diungkapkan diatas, penulis tertarik untuk meneliti “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Hasil produksi yang belum sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang terlihat dari karyawan yang tidak hadir dalam waktu kerja produktif.
3. Kurangnya keterampilan kerja karyawan dalam bekerja terlihat dari beberapa karyawan yang masih melakukan pekerjaan yang salah secara berulang-ulang.

## **C. Pembatasan Masalah**

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan tidak menyimpang dari ruang lingkup penelitian yang dilakukan, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti yaitu pada pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sejauhmana pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia?
2. Sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jaya Sentrikon Indonesia?
3. Sejauhmana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jaya Sentrikon Indonesia?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap tentang :

1. Untuk mengungkapkan Pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia.
2. Untuk mengungkapkan Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia.
3. Untuk mengungkapkan Pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan yang bersangkutan, memberikan informasi mengenai arti pentingnya pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia bahwa dengan motivasi kerja dan keterampilan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keintelektualan sehingga penelitian ini bisa digunakan sebagai wahana mengkaji secara ilmiah tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya memperbaiki kompetensi karyawan agar lebih baik dan berkualitas.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan acuan penelitian lebih lanjut dan menambah keilmuan dalam bidang penelitian.
5. Sebagai sumber ilmu bagi dunia pendidikan pada umumnya dan bagi program studi administrasi perkantoran khususnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a) Pengertian Produktivitas Kerja**

Sinungan (2005:12) secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa ) dengan madsud yang sebenarnya. Menurut Yuniarsih (2011:158) menyatakan bahwa konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin serta kinerja hari esok pasti lebih baik dari prestasi hari ini. Senada dengan itu Sutrisno (2012:107) mengemukakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Simanjuntak (1998:38) menyatakan bahwa:

“Produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Untuk defenisi kerja secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan

keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu.”

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas merupakan sikap mental atau pandangan hidup yang selalu berusaha untuk meningkatkan kehidupan.

#### **b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Anoraga (2009:178) menyebutkan bahwa:

“Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi.”

Klingner dalam Cardoso (2003:160) menyebutkan bahwa Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability), yang diperoleh dari latihan-latihan. Sedangkan Simanjuntak dalam Sutrisno (2012:103) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Untuk lebih jelasnya dibawah ini diuraikan faktor-faktor tersebut:

##### **1) Pelatihan**

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.



## 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

## 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu sistem manajemen suatu organisasi yang berorientasi pada produktivitas kerja, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

### **c) Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator.

Menurut Sutrisno (2012:104) menyatakan ada beberapa indikator dalam produktivitas, yaitu :

- a. Kemampuan  
Kemampuan seorang karyawan sesuai keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Upaya untuk meningkat produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja  
Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri  
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
- e. Mutu  
Merupakan hasil kerja yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
- f. Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Dari pendapat ahli diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa indikator produktivitas yaitu :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Pengembangan diri
- 4) Mutu
- 5) efisiensi

#### **d) Pengukuran Produktivitas**

Terdapat perbedaan pengertian antara produksi dengan produktivitas.

Sutrisno (2012:100) menyatakan bahwa produksi atau hasil produksi

dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu. Produksi atau hasil produksi itu sama dengan pembilang didalam rumus produktivitas kerja. Pada umumnya dengan menambah masukan akan terjadi peningkatan produksi, begitu pula sebaliknya dengan mengurangi masukan akan terjadi penurunan produksi. Sedangkan Ravianto dalam Sutrisno (2012:100) menyatakan produktivitas adalah pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi. Dengan demikian jelaslah produksi dengan produktivitas, di mana produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas menurun atau tetap.

Menurut Yuniarsih (2011:158) produktivitas dapat di ukur dengan standar produktivitas nilai. Produktivitas nilai diukur dari nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:141) motivasi berasal dari bahasa latin “*Moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Motivasi menurut Rivai (2009:837) adalah “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (kantor).

Mangkunegara (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu: “Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah di tentukan.” Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (*motivasi instrinsik*) dan dapat timbul dari luar diri individu (*motivasi ekstrinsik*), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja). Sedangkan motivasi menurut Danim (2004:15) merupakan setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Motivasi juga

merupakan alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.

Motivasi juga dikemukakan oleh Hasibuan (2010:145) bahwa motivasi adalah “Keinginan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.” Lebih lanjut Malayu juga mengungkapkan motivasi tampak dalam 2 (dua) segi yang berbeda, yakni dilihat dari segi aktif atau dinamis dan segi pasif atau statis. Dilihat dari segi aktif atau dinamis motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan semua potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2009:94) motivasi didefinisikan sebagai “Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.” Motivasi kinerja diperoleh dari dalam diri individu seseorang atau pegawai dan dari luar diri pegawai tersebut.

Menurut Edward dalam Mangkunegara (2005:20) ada 8 karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, yaitu:

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal
5. Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu dengan sangat berarti
7. Melakukan sesuatu lebih baik dari orang lain
8. Menulis novel atau cerita bermutu

Jadi dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi atau dorongan dan keinginan dari dalam diri seorang manusia atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Sedangkan motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi atau dorongan dari dalam diri individu (karyawan) yang berpengaruh untuk membangkitkan dan menggairahkan dirinya dalam menyelesaikan kegiatan atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Menurut Cardoso (2003:180) motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual terdiri dari : kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi :

pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Menurut Wursanto (1989:132) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi. Sedangkan menurut Danim (2004:30) ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu (a) gaya kepemimpinan, (b) sikap individu dan (c) situasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka factor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik, yang mana faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang atau karyawan, seperti : sikap, pendidikan dan kepribadian. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri individu atau karyawan, seperti : gaya kepemimpinan, situasi kerja dan dorongan dari seseorang.

### c. Elemen penggerak motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan.

Sagir dalam Siswanto (2010:122) menyatakan ada beberapa elemen penggerak motivasi yaitu:

- 1) Kinerja (*Achievement*)  
Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (needs) dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- 2) Penghargaan (*Recognition*)  
Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat.
- 3) Tantangan (*Challenge*)  
Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- 4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)  
Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
- 5) Pengembangan (*Development*)  
Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.
- 6) Keterlibatan (*Involvement*)  
Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.
- 7) Kesempatan (*Opportunity*)  
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

Agar tercapai motivasi yang tinggi maka setiap karyawan hendaknya memenuhi elemen penggerak motivasi tersebut.



#### **d. Teori Motivasi**

Kreitner dan Angelo dalam Wibowo (2010:391) menyatakan ada lima teori motivasi, diantaranya adalah: (1) Teori Kebutuhan, (2) Teori Kepuasan, (3) Teori Keadilan dan (4) Teori Harapan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan di bawah ini:

##### **1) Teori Kebutuhan**

Kebutuhan menunjukkan kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang.

Adapun tingkat-tingkat kebutuhan menurut Maslow dalam Danim (2004:25) tersebut adalah:

- (1) Kebutuhan Fisiologis, termasuk lapar, haus, tempat berteduh dan kebutuhan badaniah lainnya.
- (2) Kebutuhan akan rasa aman, termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.
- (3) Kebutuhan sosial, termasuk kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok dan kesetiakawanan.
- (4) Kebutuhan penghargaan, termasuk harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan dan perhatian.
- (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencapai sesuatu dan kemampuan mencukupi diri sendiri.

Berdasarkan pendapat ahli diatas ada 5 (lima) tingkatan kebutuhan karyawan, yaitu kebutuhan fisiologis, akan rasa aman,

sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Semua kebutuhan tersebut haruslah dipenuhi oleh organisasi agar karyawannya dapat melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya terlaksana dengan optimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2010:391) implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat kehilangan potensi motivasional. Karenanya manajer disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak terpenuhi.

Kreitner dan Angelo dalam Wibowo (2010:392) juga menyatakan bahwa teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan adalah teori kebutuhan Mc Chelland. Teori kebutuhan Mc Chelland menunjukkan bahwa adanya tiga kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan untuk berprestasi, (2) kebutuhan akan afiliasi (3) kebutuhan akan kekuasaan.

## **2) Teori Kepuasan**

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan yang dinamis antara motivasi

dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

Menurut Kreitner dan Angelo dalam Wibowo (2010:392) terdapat lima model utama kepuasan kerja, yaitu: (1) pemenuhan kebutuhan, (2) ketidaksesuaian (3) pencapaian nilai, (4) keadilan dan (5) komponen watak/genetik.

Berdasarkan pendapat ahli di atas motivasi kerja karyawannya berhubungan dengan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi terhadap produktivitas atas pekerjaan yang dilaksanakannya. Oleh karena itu suatu organisasi haruslah memperhatikan kepuasan kerja karyawannya tersebut yang akan berimplikasi terhadap organisasi tersebut.

### **3) Teori Keadilan**

Teori keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi dan menerima.

Menurut Kreitner dan Angelo dalam Wibowo (2010:396) terdapat beberapa pelajaran yang diperoleh dari teori keadilan diantaranya:

- a. Teori Keadilan memberikan pelajaran kepada manajer tentang bagaimana keyakinan dan sikap mempengaruhi kinerja.

- b. Menekankan perlunya bagi manajer memberikan perhatian pada persepsi pekerja tentang apa yang jujur dan adil.
- c. Manajer mendapatkan manfaat dengan memberikan kesempatan kepada pekerja berpartisipasi dalam membuat keputusan.
- d. Pekerja harus diberi peluang mempertimbangkan keputusan yang mempengaruhi kesejahteraan mereka.

Berdasarkan pendapat ahli diatas terdapat 4 (empat) pelajaran yang diperoleh dari teori keadilan. Dari keempat pelajaran tersebut, semuanya menyatakan bahwa organisasi atau pimpinan dalam organisasi tersebut haruslah memperhatikan sikapnya, perhatian, kejujuran dan keadilan, serta memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam berpartisipasi membuat keputusan yang mempengaruhi ksesejahteraannya. Oleh karena itu organisasi haruslah memperhatikan beberapa pelajaran tersebut yang menjelaskan tentang pentingnya kejujuran dan keadilan dalam suatu organisasi sehingga karyawannya dapat merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **4) Teori Harapan**

Teori harapan berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam teori harapan, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku.

Biasanya teori harapan dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

Vroom dalam Wibowo (2010:397) mengemukakan ada tiga konsep kunci, yaitu:

- a. *Expectancy* adalah keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu.
- b. *Instrumentality* adalah keyakinan orang bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada tingkat kinerja spesifik.
- c. *Valence* menunjukkan nilai positif atau negatif yang ditempatkan orang pada hasil.

Berdasarkan pendapat ahli di atas teori harapan mempunyai 3 (tiga) konsep kunci, yaitu *Expectancy*, *Instrumentality* dan *Valence*. Jadi dari ketiga konsep tersebut menyatakan bahwa tingkat produktivitas akan dapat dihasilkan dengan optimal apabila diikuti oleh tingkat usahanya.

Lebih spesifik lagi Malayu dalam Riduwan (2012:34) mengemukakan bahwa: teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu:

- a) Motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan bekerja seseorang, b) Harapan (*expectanc*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan dan c) Imbalan (*incentive*) adalah memberikan imbalan atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar.

Dari pendapat ahli diatas dapat diambil indikator motivasi yaitu :

- a) Dorongan
- b) Harapan
- c) Imbalan

#### **e. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:146) ada beberapa tujuan motivasi kerja karyaawan, diantaranya adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Jadi dari beberapa tujuan motivasi tersebut dapat disimpulkan, tujuan motivasi kerja akan berpengaruh positif (baik) terhadap perusahaan atau organisasinya. Hal ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

### **3. Keterampilan Kerja**

#### **a. Pengertian Keterampilan Kerja**

Menurut Moenir (2010:117 ) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000:54) keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup teknikal skill, human skill, conceptual skill seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas mental atau tugas fisik tertentu. Keterampilan didasari oleh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins,1996:82).

Ravianto (1998:18) menyatakan bahwa peningkatan keterampilan seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas.

Keterampilan berkaitan erat dengan kompetensi dimana menurut wibowo (2007:87) kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku tempat kerja. Kinerja diperkerjaan dipengaruhi oleh (a) pengetahuan, kemampuan dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Selain itu Wibowo juga menyatakan (2007:87) salah satu tipe karakteristik kompetensi adalah keterampilan yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Sedangkan menurut Wibowo dalam Rino (2013:36) menyatakan bahwa “salah satu karakteristik kompetensi adalah keterampilan, keterampilan yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analisis dan konseptual.

Sedangkan Anoraga (2009:178) menyebutkan bahwa:

“Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi.”

Kategori-kategori keterampilan menurut (Robbin 2003:7) sebagai berikut :

1. Keterampilan teknis (technical skill). Merupakan pengetahuan mengenai metode, proses, prosedur dan teknik untuk melakukan sebuah kegiatan dan kemampuan untuk menggunakan peralatan.
2. Keterampilan untuk melakukan hubungan antar pribadi (interpersonal skill). Merupakan pengetahuan tentang perilaku manusia dan proses-proses hubungan antar pribadi, kemampuan berkomunikasi, serta kemampuan untuk membuat hubungan yang efektif dan kooperatif.



3. Keterampilan konseptual (conceptual skill). Merupakan kemampuan analitis umum berfikir nalar, kepandaian dalam membentuk konsep yang didalamnya terdapat kreatifitas dan pemecahan masalah, berfikir secara induktif dan deduktif.

Menurut Mulyasa (2006:37-39) kompetensi (competence) adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, dan minat dalam mengelola kegiatan, perpaduan tersebut mencakup :

1. Pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang pengetahuan, misalnya seseorang mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan kerja, dan bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan.
2. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman pengetahuan, dan efektifitas yang dimiliki individu, misalnya seorang yang akan melaksanakan pekerjaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi pekerjaan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (skill) adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan seseorang dalam memilih, dan membuat alat bantu kerja untuk memberikan kemudahan pekerjaan.
4. Nilai (value) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar

prilaku seseorang dalam prilaku pekerjaan (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lainnya).

5. Sikap (Attitude) yaitu perasaan senang tidak senang, suka tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, misalnya reaksi seseorang terhadap krisis ekonomi, perasaan seseorang terhadap gaji, upah dan lainnya.
6. Minat (Interest) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya minat seseorang untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

Dapat disimpulkan bahwa keterampilan yaitu kemampuan seseorang di dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya yang mencakup teknikal skill, human skill, konseptual skill, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

#### **b. Indikator Keterampilan**

Menurut Moenir (2010:117) keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan dari pada unsure yang lain, yaitu: 1) Otot, 2) saraf, 3) perasaan dan 4) pikiran. Berdasarkan pernyataan tersebut maka keterampilan seseorang dalam bekerja dapat di nilai dari beberapa indikator berikut:

- a. Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Fokus terhadap pekerjaan.
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan.
- d. Kreatifitas dalam bekerja

## **B. Penelitian yang Relevan**

Berdasarkan kajian kepustakaan yang penulis lakukan, maka penulis menemukan hasil penelitian yang relevan dan berhubungan erat dengan variabel-variabel penelitian ini adalah :

1. Penelitian Sari Dewi (2010). Pengaruh keterampilan, upah dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri bordi dikota bukit tinggi. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah :
  - a. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap poduktivitas tenaga kerja industri bordir di kota Bukit tinggi.
  - b. Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri di kota Bukit tinggi.
  - c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri di kota Bukit tinggi.
  - d. Secara besarnya pengaruh antara keterampilan, upah, dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan dari hasil penelitian di atas dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada tempat penelitiannya. Tempat untuk penelitian sebelumnya dilakukan pada industri bordir di kota Bukittinggi. Sedangkan pada

penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia. Kemudian yang menjadi perbedaan pada penelitian ini adalah variabel penelitian. Penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh keterampilan, upah dan motivasi kerja terhadap produktivitas, sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya mengenai pengaruh motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Penelitian Ari Surya Cipta (2011). Pengaruh tingkat pendidikan dan keterampilan terhadap produktivitas karyawan PT. Semen Padang bagian produksi Indarung V. Hasil dari penelitian tersebut adalah :

- a. Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. semen Padang bagian produksi Indarung V.
- b. Keterampilan Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. semen Padang bagian produksi Indarung V.
- c. Tingkat pendidikan melalui keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. semen Padang bagian produksi Indarung V.

Perbedaan dari penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian tersebut yaitu tempat penelitiannya. Untuk tempat penelitian sebelumnya di lakukan di PT. Semen Padang bagian produksi Indarung V. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia. Kemudian yang menjadi perbedaan pada penelitian ini adalah variabel penelitian. Penelitian sebelumnya mengenai

Pengaruh tingkat pendidikan dan keterampilan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Penelitian Aulia Hasmie Putri (2011). Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. telekomunikasi Indonesia Tbk cabang kota Padang. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah :
  - a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterampilan pada PT. telekomunikasi Indonesia Tbk cabang kota Padang
  - b. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterampilan pada PT. telekomunikasi Indonesia Tbk cabang kota Padang
  - c. Untuk pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. telekomunikasi Indonesia Tbk cabang kota Padang terdapat pengaruh yang signifikan yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$  ini berarti apabila keterampilan karyawan diperbaiki tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja
  - d. Secara bersama-sama motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap keterampilan karyawan yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Perbedaan dari hasil penelitian diatas dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada tempat penelitiannya. Tempat untuk penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. telekomunikasi Indonesia Tbk cabang kota Padang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia. Kemudian yang menjadi perbedaan pada penelitian ini adalah variabel penelitian. Penelitian sebelumnya

mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya mengenai pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Penelitian Vivi Andriyani (2008). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (persero) Cab. Bukittinggi. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah : terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dari hasil penelitian diatas dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada tempat penelitiannya. Tempat untuk penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. PLN (persero) Cab. Bukittinggi. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Sentrikon Indonesia. Kemudian yang menjadi perbedaan pada penelitian ini adalah variabel penelitian. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya mengenai pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan.

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan kerangka berfikir dalam menggambarkan keterkaitan atau hubungan masing-masing variabel yang diteliti. produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas

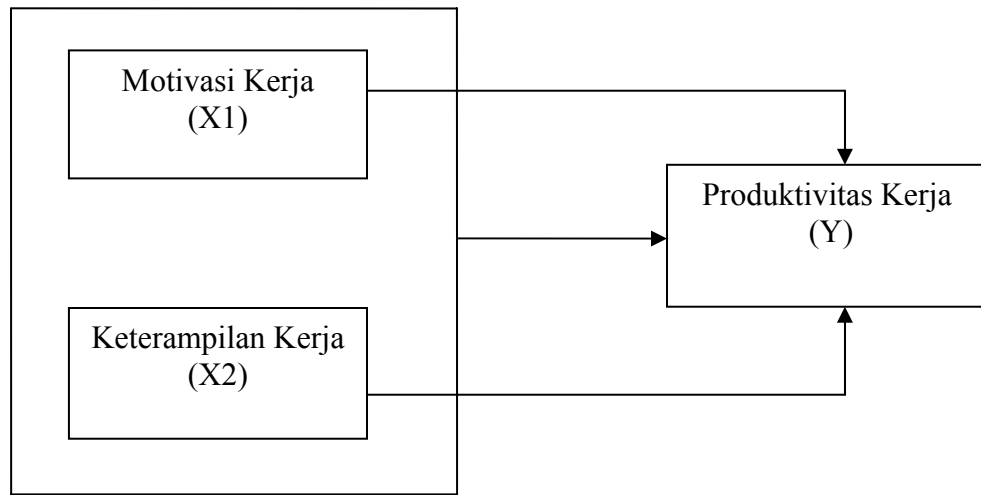
dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu hasil perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Faktor usaha pegawai (*effort*) di dukung dengan adanya motivasi. Motivasi merupakan suatu kondisi atau dorongan dan keinginan dari dalam diri seorang manusia atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.

Selanjutnya penulis akan merumuskan kerangka konseptual dari penelitian ini. Dimana kerangka konseptual ini akan menggambarkan dan menjelaskan masing-masing pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

Motivasi dan keterampilan diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi atau dorongan dan keinginan dari dalam diri seorang manusia atau karyawan untuk melaksanakan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena tinggi rendah nya motivasi karyawan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan seseorang didalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya yang mencakup skill seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Disini dapat kita lihat apakah keterampilan masih kurang atau tidak.

Untuk dapat lebih memahami kerangka konsep yang dikemukakan diatas maka berikut ini digambarkan variabel yang akan diteliti:



**Gambar 1 : Kerangka Konseptual**

#### D. Hipotesis Penelitian

Dalam landasan teori dan kerangka konseptual yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Jaya Sentrikon Indonesia.

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2$$

$$H_a \text{ salah satu } \beta_1 \neq 0$$

2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. jaya Sentrikon Indonesia.

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$



3. Terdapat pengaruh secara signifikan antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. jaya Sentrikon Indonesia.

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Sesuai dengan hasil penelitian, hasil pengujian, tafsiran serta pembahasan terhadap hasil pengujian hipotesis sebagaimana dikemukakan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, serta semakin baiknya keterampilan yang dimiliki karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Sentrokon Indonesia. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jaya Sentrikon Indonesia. Hal ini berarti semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan sebelumnya dan hasil hipotesis penelitian ini serta simpulan yang diperoleh dari analisis tersebut, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

### **1. Dari sisi Produktivitas karyawan**

- a. Untuk dimensi waktu kerja, perusahaan harus mendorong dan memeperhatikan tugas serta mengawasi karyawan agar bekerja lebih efisien, tidak membuang waktu karena banyak nya waktu yang senggang.
- b. Untuk dimensi kuantitas kerja, manajemen meningkatkan kometensi setiap karyawan, agar keinginan untuk bekerja melebihi beban dan kuantitas yang diberikan setiap karyawan.
- c. Dalam dimensi ketepatan kerja manajemen dianjurkan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik dan memberikan pedoman dan sistematis pekerjaan, agar karyawan mengacu kepada standar dan kuantitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **2. Dari sisi Motivasi kerja karyawan**

- a. Penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja masih kurang optimal. Hal ini dibuktikan dalam dorongan pegawai masih rendah dikarenakan pimpinan memberikan nasehat terhadap persoalan pribadi

karyawan masih kurang dan itu harus ditingkatkan lagi agar dorongan pegawai dalam bekerja juga meningkat.

- b. Disarankan agar lebih meningkatkan motivasi dalam bekerja dan lebih aktif ikut serta dalam kegiatan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan lebih meningkatkan pemahamannya mengenai materi yang diberikan dalam pelatihan, sehingga juga dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga nantinya akan terlihat pada peningkatan produktivitasnya.

3. Dari sisi Keterampilan kerja karyawan

- a. Untuk dimensi pengetahuan, karyawan sebaiknya diberikan pengetahuan menggunakan alat tidak hanya yang berhubungan dengan tugas karyawan yang bersangkutan. Hal ini berguna untuk menggantikan karyawan yang berhalangan untuk melakukan tugasnya.
- b. Untuk dimensi pengetahuan, sebaiknya karyawan didorong untuk melakukan rencana kerja harian untuk individu. Karena akan meningkatkan kemampuan dan produktivitas pada khususnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Cardoso, Faustino Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cipta, Ari Surya. 2011. *Pengaruh tingkat pendidikan dan keterampilan terhadap produktivitas karyawan PT. Semen Padang bagian produksi Indarung V*. FE. UNP. Skripsi.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Dewi, Sari. 2010. *Pengaruh keterampilan, upah dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri bordi dikota bukit tinggi*. FE. UNP. Skripsi.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Idris. 2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Padang
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik Kosep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ravianto, J. 1998. *Orientasi Produktivitas dan Ekonomi Jepang*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru dan Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- 2006. *Belajar mudah penelitian untuk guru, karyawan dan peneliti pemula*. Bandung: alfabeta