

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL BATIK “SIDO MUKTI” KECAMATAN PLAOSAN KABUPATEN MAGETAN

Ninik Sriyani
FPIPS, IKIP PGRI Madiun
email: ninikikipae@gmail.com

Abstract

This study aims to determine employee work motivation Small Industries Batik "SIDO MUKTI" Plaosan Magetan, to determine employee work productivity Small Industries Batik "SIDO MUKTI" Plaosan Magetan, and to know is there any effect of work motivation on employee work productivity Small Industries Batik "SIDO MUKTI" Plaosan Magetan. The samples in this study using saturated sample as many as 34 people are based on all Small Industries Employees Batik "SIDO MUKTI" Plaosan Magetan. Pegumpulan data using questionnaires and documentation methods. In analyzing the data used product moment correlation statistical method to test the validity of the instruments used in regression testing method to test the hypothesis put forward in this study. The results showed that the influence of work motivation at the same time a positive relationship to work productivity Batik Small Industries Employees "SIDO MUKTI" Plaosan Magetan. It is derived from the value of 0.717 while rtabel rhitung of 0.339 (0.717 > 0.339). On the other hand Sighit values of 0.000 and 0.05 Sigprob (0.000 < 0.05) was rejected, meaning that work motivation has a relationship with the Small Industries Employees work productivity Batik "SIDO MUKTI" Plaosan Magetan. It also obtained the F test value, the value of F at 33.830 while the value Ftable 4.149 (33.830 > 4.149). On the other hand Sigprob Sighit of 0.000 and 0.05 (0.000 < 0.05) means there is a denial that shows that there are significant between work motivation on employee work productivity Small Industries Batik "SIDO MUKTI" Plaosan Magetan. Also obtained regression coefficients (t test) with tcount 5.816 while the value ttable 2,037 (5.816 > 2.037). On the other hand Sighit values of 0.000 and 0.05 Sigprob value (0.000 < 0.05). With this was rejected, meaning that there are different influences on the productivity of Small Industries Employees Batik "SIDO MUKTI" Plaosan Magetan. While the results of R2 of 51.40 %, 51.40 % shows that for the variable productivity of employees affected work motivation, while the remaining 48.60 % is influenced by other factors. Furthermore, when seen in the derived regression equation value equation $Y = 10.320 + 0.773 X$. From the regression equation it can be seen if the motivation to work as much as 1 % increase labor productivity will increase as well of 0.773 %, while the other factors remain.

Keywords : Work Motivation, Work Productivity.

1. PENDAHULUAN

Dalam proses manajemen tersebut, keberadaan faktor manusia patut menjadi perhatian karena berfungsi sebagai faktor kunci suksesnya operasional pabrik, terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan pabrik sehingga motivasi kerja sangat diperlukan.

Menurut Ravianto dalam (Edy Sutrisno, 2009: 102) tingkat pendidikan, motivasi, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan

dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan pada suatu pabrik.

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

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat

mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Veithzal dan Ella, 2009: 838).

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

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

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

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

Menurut Gitosudarno dalam (Edy S., 2009: 111) “motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan”. Tanpa adanya motivasi dari para

karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, manajer harus selalu memotivasi karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

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

2. METODE PENELITIAN

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

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

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

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

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

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

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

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji Validitas Motivasi Kerja

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

Uji Validitas Produktivitas Kerja

Menunjukkan bahwa nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{xy} > r_{tabel}$) pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,339 semua item soal dalam angket produktivitas kerja dinyatakan valid. Artinya

semua item soal dalam angket produktivitas kerja dapat dipercaya untuk mengambil data dalam penelitian.

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

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

Hasil Pengujian Hipotesis

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

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

Uji F/Uji Fisher/Uji keseluruhan.

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

Selain digunakan untuk mencari pengaruh uji Fisher atau Anova ini digunakan untuk uji linearitas. Karena F_{hitung} sebesar 33,830

F_{tabel} sebesar 4,149. Yang artinya ada hubungan yang linear antar dua variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja.

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

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

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

Simpulan Pengujian Hipotesis

Simpulan Uji Kolerasi

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

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

Simpulan Uji Fisher

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

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Simpulan Koefisien Regresi (Uji t). Dari hasil analisis koefisien regresi atau uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,816 t_{tabel} sebesar 2,037 atau nilai Sig_{hit} sebesar 0,000 Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti nilai t_{hitung} t_{tabel} (5,816 2,037) atau Sig_{hit} Sig_{prob} (0,000 0,05). Disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya motivasi kerja memiliki beda pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Lebih lanjut apabila dilihat dalam persamaan regresi diperoleh persamaan $Y = 10,320 + 0,773X$. Dengan demikian dapat disimpulkan dari persamaan tersebut adalah motivasi kerja meningkat 1%, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,773%, dengan faktor lain dianggap tetap.

Pembahasan

Pembahasan Uji Kolerasi

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

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

Pembahasan Uji Fisher

Untuk uji Fisher diperoleh nilai F_{hitung} (33,830) F_{tabel} (4,149) atau Sig_{hit} (0,000) Sig_{prob} (0,05). Dengan hal ini H_0 ditolak, artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Pembahasan Uji t

Dapat dilihat dalam persamaan regresi diperoleh persamaan nilai $Y = 10,320 + 0,773X$. Dari persamaan garis regresi tersebut dapat dilihat jika motivasi kerja meningkat sebanyak 1% produktivitas kerja akan meningkat pula sebesar 0,773%, sedangkan faktor lainnya tetap. Sedangkan untuk uji t diperoleh nilai t_{hitung} (5,816) t_{tabel} (2,037) atau Sig_{hit} (0,000) Sig_{prob} (0,05). Dengan hal ini H_0 ditolak, artinya ada beda pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik “Sido Mukti” Plaosan Magetan.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu

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

4. KESIMPULAN

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

1515; (b). Mean 44,56; (c). Median 45,00; (d). Modus 44; (e). Standar Deviasi 4,398; (f). Minimum 32; (g) Maximum 53. yang perolehan variabel produktivitas dengan jumlah karyawan yang mengatakan sangat baik sebanyak 3 orang, baik sebanyak 12 orang, cukup baik sebanyak 12 orang, kurang baik sebanyak 6 orang, sangat kurang baik sebanyak 1 orang. Hal ini dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik "Sido Mukti" Plaosan Magetan adalah baik, karena 27 karyawan atau 79% berada di atas nilai rata-rata.

3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik "Sido Mukti" Plaosan Magetan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dengan perolehan nilai kolerasi r_{hitung} r_{tabel} (0,717 0,339) dan nilai Sig_{hitung} Sig_{tabel} (0,000 0,05), untuk uji Fisher diperoleh nilai F_{hitung} F_{tabel} (33,830 4,149) dan nilai Sig_{hitung} Sig_{tabel} (0,000 0,05), dan uji t diperoleh nilai t_{hitung} t_{tabel} (5,816 2,037) dan nilai Sig_{hitung} Sig_{tabel} (0,000 0,05). Dari semua uji di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik "Sido Mukti" Plaosan Magetan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,40%. Oleh karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, menjadikan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menimbulkan produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

5. REFERENSI

- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Algifari. 2003. *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Burhan Bungin. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gava Media.

- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gabriel Amin Silalahi. 2003. *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: CV. Citra Media.
- Hassan Suryono. 2005. *Statistik Pedoman, Teori dan Aplikasi*. Surakarta: LPP UNS dan UNS Press.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- H. A. S. Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Juliansyah Noor. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta. Prenada Media.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marihot Amh Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: UGM Pres.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moehar Daniel. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Pandji Anoraga. 2007. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.