KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang Tahun 2010).

Sugijanto
Jurusan Teknik Mesin, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Nasional Malang.
E-mail: Gian_tho52@yahoo.co.id.

ABSTRAK

Perusahaan knalpot Fajar indah Malang yang berlokasi di Jl. Bandulan Malang, yang bermula dari perusahaan home industry, yang merupakan perusahaan perorangan. Perusahaan ini memiliki pegawai sebanyak 120 orang dengan target produksi setiap bulan rata rata 30.000 buah knalpot, dan dapat memproduksi setiap bulannya rata rata sebanyak 36.000 buah knalpot. Perusahaan beranggapan bahwa SDM merupakan aset perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, selain faktor faktor produksi yang lainnya.Dalam studi kasus ini peneliti menggunakan metode survei, Analisis data mengunakan analisis regresi berganda, dan perhitungannya dengan menggunakan program SPSS 17. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Adapun kontribusi iklim organisasi sebesar 28 % dan motivasi kerja sebesar 49,5 % terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang, dengan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,772 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596
Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Fajar Indah Malang Exhaust muffler Company which islocated on Bandulan Street Malang is stated from home industry as private company.This company has 120 employees with a monthly average production target as 30,000 mufflers, and can produce monthly average of 36,000 mufflers. Aside from another production factors, the company assumes that human resources is a company asset that need attention from the leader. In this research,researcher uses a survey method by using a multiple regression analysis as its analysis data, and its computation with validity and reliability test by using SPSS 17. The research finding shows that organizational climate and work motivation either partially or simultaneously contribute significantly towards employee work productivity, organizational climate contribution is 28 % and work motivation is 49,5 % towards employee work productivity in Fajar Indah Malang Exhaust muffer company with multiple correlation coefficient of 0.772 and coefficient of determination (R^2) of 0.596.
Keywords: Organizational Climate, Work Motivation and Work Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama. Manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufactur, yaitu memproduksi knalpot mobil dan knalpot motor. Proses produksi knalpot dari perusahaan knalpot Fajar Indah Malang meliputi: *marking*, *cutting*, *rolling*, *drilling*, *welding*, *asembling*, *finising*, *paking*. Dari sudut pandang bahwa manusia sebagai faktor produksi telah menempatkan status dan harkat kemanusiaan setara dengan alat produksi lainnya. Sedangkan dengan perspektif manusia sebagai asset, menempatkan pegawai lebih berharga dibandingkan dengan alat produksi. Bertolak dari sini, maka pembahasan manajemen sumber daya manusia menjadi lebih strategis dewasa ini.

Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang ini merupakan perubahan dari perusahaan *home* industri yang memproduksi kompor minyak tanah, yang juga merupakan perusahaan perorangan, dan beralih memproduksi knalpot mobil dan motor dengan tempat yang lebih luas, serta pegawai yang semakin banyak, namun tetap merupakan perusahaan perorangan.

Disamping itu perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang ini, menunjukkan bahwa pegawainya telah memiliki produktivitas kerja yang baik, dilihat dari output produksi knalpot mobil dan motor yang rata rata setiap bulannya telah melebihi atau diatas target yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan baik kualitas maupun kuantitasnya. Dilihat dari perubahan produk dan perkembangan jumlah pegawai dan sistem proses produksinya tersebut, maka perusahaan ini masih memperhatikan sumber daya manusianya, tentu juga tidak mengesampingkan faktor lainnya. Suatu perusahaan tentu menghendaki dapat memproduksi barang yang memenuhi kualitas dan kuantitas produk yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Dalam hal ini perlu memperhatikan iklim organisasi yang dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif, disamping itu juga diperlukan dorongan atau motivasi kerja terhadap pegawai untuk dapat mencapai keberhasilan perusahaan yaitu dapat menghasilkan suatu produk yang sesuai dengan tujuan perusahaan baik dalam kuantitas maupun kualitasnya. Tentunya sebuah perusahaan mengharapkan bahwa produk yang dihasilkan oleh pegawainya adalah seoptimal mungkin, jadi tidak hanya sekedar memenuhi target yang ditentukan saja, melainkan dapat melebihinya atau dengan kata lain bahwa pegawainya mempunyai produktivitas kerja yang baik.

Dimana dari hasil observasi awal menunjukkan bahwa, target produksi rata rata setiap bulannya sebesar 30.000 buah knalpot, sedang produksinya yang dicapai setiap bulan rata rata 36.000 buah knalpot. Untuk itu penulis ingin meneliti tentang seberapa besar kontribusi iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang.

Mengingat kompleksitasnya permasalahan dan keterbatasan waktu,

tenaga dan biaya, penulis tidak mungkin meneliti semua faktor diatas. Penulis hanya meneliti mengenai faktor iklim organisasi dan motivasi kerja. Iklim kerja organisasi dikembangkan dari Hoy, Weyne K & Miskel (2001: 193) yang meliputi dimensi *supportive* (keterdukungan); *kollegial* (pertemanan); dan *intimate* (keintiman). Dan motivasi kerja dikembangkan dari Sutermeister (1976: 1) dibatasi oleh: tanggung jawab; minat terhadap tugas; penghargaan terhadap tugas. Sedangkan produktivitas kerja pegawai dibatasi oleh pendapat A. Dale Time, (2002: 111), bahwa "walaupun tidak ada dua individu yang sama, mungkin dapat dikembangkan suatu wadah yang mencakup ciri ciri umum pegawai yang produktif". Adapun ciri ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut: lebih memenuhi kualifikasi pekerjaan; bermotivasi tinggi; mempunyai orientasi pekerjaan yang positif; dan dapat bergaul dengan efektif. Pegawai yang dimaksud disini adalah pegawai perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah terfokus pada iklim organisasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja, dengan judul penelitian"Kontribusi iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai (Studi kasus di Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang).

Rumusan masalah.

Berdasarkan ruang lingkup dan latar belakang serta pembahasan masalah tersebut, maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi iklim organisasi menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai ?
2. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai ?
3. Seberapa besar kontribusi iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai ?

Tujuan Penelitian.

1 .Menganalisis kontribusi iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang.
2. Menganalisis kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Perusahaan Knalpot Fajar Indah malang.
3. Menganalisis kontribusi iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang.

Hipotesis Penelitian.

H0: Tidak terdapat kontribusi yang signifikan variabel Iklim organisasi menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H1: Terdapat kontribusi yang signifikan Iklim organisasi menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai.

1. Ho: Tidak terdapat kontribusi yang signifikan Motivasi kerja menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai.
   H1: Terdapat kontribusi yang signifikan Motivasi kerja menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Ho: Tidak terdapat kontribusi yang signifikan Iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai.
   H1: Terdapat kontribusi yang signifikan Iklim organisasi dan motivasi kerja

secara simultan menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai.

1Manfaat Penelitian.

1.Bagi peneliti, penelitian ini dapat mengembangkan wawasan dalam disiplin ilmu pengembangan SDM, ditinjau dari konsep peningkatan produktivitas kerja berdasarkan variabel iklim organisasi, dan motivasi kerja pegawai.
2. Bagi pimpinan perusahaan knalpot fajar indah Malang, dapat memberikan informasi tentang kontribusi iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawainya, untuk dapat dijadikan pengambilan kebijakan dalam menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif dan dalam memotivasi kerja pegawainya.
3. Bagi pegawai, dapat memberikan wawasan tentang pentingnya iklim kerja ; motivasi kerja; serta iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Lingkup Penelitian.

1. Bahwa setiap pegawai menghendaki iklim kerja yang kondusif yang dapat memberikan suasana nyaman dalam bekerja.
2. Motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang muncul untuk melakukan kegiatan kerja dalam mencapai tujuan.
3. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel antara lain iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai.
4. Iklim organisasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja menunjukkan apa yang yang diamati, dilaksanakan, dialami, dan dirasakan oleh pegawai perusahaan knalpot Fajar Indah Malang.

ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA

Tinjauan Iklim Organisasi.

Definisi pertama yang dikemukakan oleh Forehand adn Gilmers pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian diskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smitt: 1984: 457). Sedang pendapat lain seperti yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (2001: 25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi. Pada tulisan Litwin dan Stringer, seperti dikutip Toulson dan Smith (1994: 457) mendefinisikan iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi dan berpengaruh pada perilakunya.

Dalam penelitian ini menggunakan Iklim organisasi dikembangkan dari Hoy, Weyne K & Miskel (2001: 193) yang meliputi dimensi (a) *Supportive* (keterdukungan); (b) *Kollegial* (pertemanan) ; dan (c) *Intime* (keintiman).

Tinjauan Motivasi Kerja.

Pengertian motivasi menurut Handoko T. H (2003: 256) merupakan

keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu guna mencapai sesuatu tujuan. Selain itu menurut Zainun (1989: 62) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.

Hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

1. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis), merupakan kebutuhan paling dasar setiap manusia karena berkaitan dengan kebutuhan primer, seperti rasa lapar, haus, seks, perumahan dan sebagainya.
2. *Safety or scurity needs* (kebutuhan akan keamanan), merupakan kebutuhan tingkat kedua dari kebutuhan manusia. Dalam hal ini Maslow menekankan baik pada sisi emosional maupun keamanan fisik, sehingga manifestasi berbentuk kebutuhan keselamatan, perlindungan dari bahaya ancaman perampasan ataupun pemecatan hubungan kerja.
3. *Love needs*, merupakan kebutuhan pada tingkat ketiga yang berkaitan dengan afektif dan afiliasi atau kebutuhan sosial menurut Luthans (1995). Sedangkan menurut Kooniz .et (1990) menafsirkan sebagai *affiliation or Acceptance needs*, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dengan orang lain, kepuasan dan perasaan menjalin serta diterima dalam kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. *Esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan) yaitu menggambarkan tingkat kebutuhan seseorang yang tinggi (kebutuhan akan penghargaan), yaitu kebutuhan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
5. *Needs for self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri), merupakan kulminasi dari semua tingkat kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk menggunakan pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaan sendiri. Dan juga menambahkan satu dasar kebutuhan lagi, yaitu *metamotivation*, manusia tidak pernah terpuaskan kebutuhannya, dan itulah yang menjadi faktor pendorong manusia untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja.

Dan dalam penelitian ini, motivasi kerja yang merupakan salah satu variabel bebas yang diasumsikan akan berkontribusi terhadap variabel terikat produktivitas kerja, yang dikembangkan dari pendapat Sutermeister (1976: 1) dibatasi oleh (a) tanggung jawab; (b) minat terhadap tugas; dan (c) penghargaan terhadap tugas.

Tinjauan Produktivitas Kerja.

Setiap organisasi baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun produksi, akan selalu berupaya agar para anggotanya atau karyawannya yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Tantangan utama adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang efektif dan menghilangkan pratik yang tidak efektif. Dalam hal ini manajemen dituntut mengembangkan cara cara baru untuk dapat mempertahankan pegawai pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi / perusahaan.

Sedangkan produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini dibatasi oleh pendapat A.Dale Timpe, (2002:111), bahwa "walaupun tidak ada dua individu yang sama, mungkin dapat dikembangkan suatu wadah yang mencakup ciri ciri umum pegawai yang produktif". Adapun ciri ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut (a) lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; (b) bermotivasi tinggi; (c) mempunyai orientasi pekerjaan positif; (d) kedewasaan; dan (e) dapat bergaul dengan efektif.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pengujian hubungan variabel yang dimaksud adalah kontribusi variabel independent iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependent produktivitas kerja pegawai di Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket/ kuisioner. Obyek penelitiannya adalah pegawai pada Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien dari hubungan antar variabel *independent* iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel *dependent* produktivitas kerja pegawai (Y), dan perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.

Menentukan dan Menyusun Kuisioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang sejumlah 120 pegawai. Sedangkan jumlah responden (sampel) ditentukan sebesar 25 % dari populasi yaitu 30 karyawan secara random sampling. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (1995: 170) yang menyatakan bahwa jika subyek penelitian lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10 -15 % atau 20 – 25 % sebagai responden. Untuk mengambil data pegawai berkaitan dengan iklim organisasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja digunakan kuisioner yang menjadi data primer, sedang data sekunder didapat dari hasil observasi maupun wawancara.

Adapun kuisioner untuk mengukur variabel variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah menggunakan 5 alternatif jawaban yaitu: 1= Sangat Tidak Setuju ; 2 = Tidak Setuju; 3 = Kurang Setuju; 4 = Setuju dan 5= Sangat Setuju, disusun dengan menggunakan kisi kisi instrumen penelitian sebagai berikut:

Kisi kisi instrumen variabel iklim organisasi (X_1)

Dimensi	Indikator	Item
a.*Supportive* (Keterdukungan)	Menggunakan kritik secara konstrukif	
	Mau mendengarkan saran orang lain	
	Luwes dalam berkomunikasi	
b.*Collegial* (pertemanan)	Berteman baik dengan yang lain	
	.Bersemangat untuk bekerja sama	
	Akrab dalam berdiskusi	
c.*Intimate* (Keintiman)	Saling mendukung	
	Merasakan pekerjaan milik bersama	
	Mempunyai kesamaan tujuan dalam bekerja	

Catatan:Konsep operasional iklim organisasi dikembangkan dari Hoy dan Miskel (2001: 194).

Kisi kisi instrumen variabel motivasi kerja (X_2).

Dimensi	Indikator Indikator	Item
a.Tanggung jawab	Melaksanakan tugas dengan baik	
	.Mengembangkan kemampuannya	
b.Minat terhadap tugas	Ketrampilan pada pekerjaan	
	Ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Usaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	
c.Penghargaan terhadap tugas	Kebanggaan terhadap hasil kerja	
	Harapan dari hasil kerja	

Catatan: Konsep operasional motivasi kerja dikembangkan dari Sutermeiser (1976: 111).

Kisi kisi instrumen produktivitas kerja (Y)

Dimensi	Indikator Indikator	Item
a.Bertugas tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan	Dapat belajardengan cepat, kompeten dan kreatif	
	Memahami pekerjaan,cerdik dan selalu mencari perbaikan	
	Bernilai, berprestasi dan selalu meningkatkan diri	
b.Memiliki motivasi yang tinggi	Tekun dan berkemauan keras	
	Efektif,kreatif dan selalu mencari tantangan	
	Berorientasi pada tujuan, tepat, dan bersemangat	
c.Memiliki orientasi kerja yang positif	Menyukai dan selalu bekerja dengan baik	
	Aktif dan bekerja sesuai dengan standar	
	Berhubungan dengan baik, luwes dan selalu menyukai tantangan	
d.Dewasa	Jujur, bertanggung jawab dan bekerja sesuai dengan kemampuan	
	Percaya diri tanpa merasa tertekan dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan	
	Berpengalaman dan profesional	
e.Dapat bergaul dengan efektif	Dapat bergaul dan berkomunikasi secara efektif	
	Produktif dan antusias dalam bekerja	

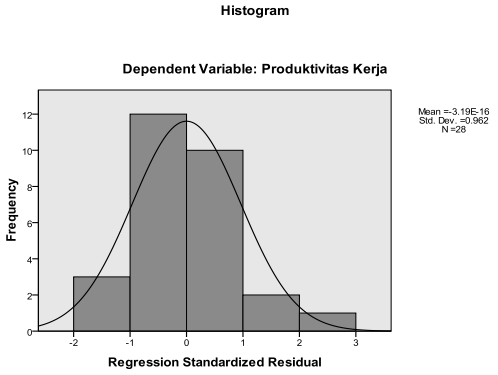
Catatan: Konsep operasional produktivitas kerja dikembangkan dari A.Dale Timpe (2002: 111-112).

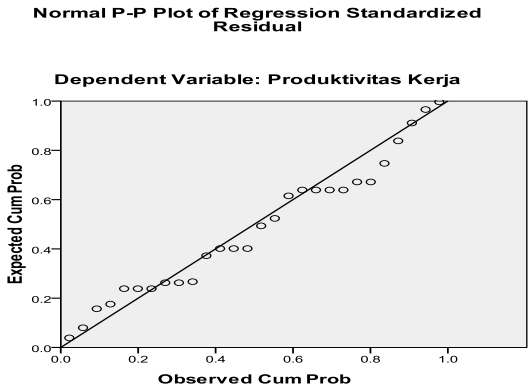
ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

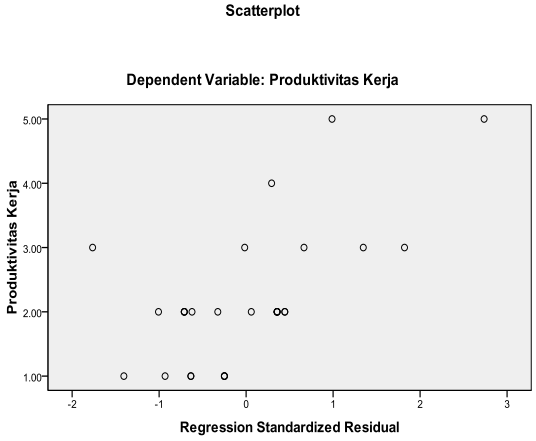
Uji Klasik

1.Uji Normalitas.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS17 Dan hasilnya adalah sebagai berikut:







Analisis:

Dari hasil kurva normal pada histogram tersebut, dapat dikatakam bahwa model berdistribusi normal, karena kurva membentuk lonceng. Serta pada diagram *plots regression standardized*, yang menggambarkan keberadaan titik titik disekitar garis dan pada *scater plots* tampak titik titik menyebar yang kesemuanya menunjukkan model berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas.

Pada uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17

Dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	VIF
1	Iklim Organisasi	.718	1.392
	Motivasi Kerja	.718	1.392

a. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja

Coefficient Correlations[a]

Model			Motivasi Kerja	Iklim Organisasi
1	*Correlations*	Motivasi Kerja	1.000	-.531
		Iklim Organisasi	-.531	1.000
	Covariances	Motivasi Kerja	.020	-.009
		Iklim Organisasi	-.009	.014

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Analisis:

Berdasarkan pada Tabel *Coefficients* model dikatakan tidak terjadi multikolinear, karena niali VIF adalah 1,392 < 10. Dimana nilai VIF merupakan kebalikan dari nilai *tolerance* (VIF = 1/TOL). Nilai batas *tolerance* yang biasa dipakai adalah 0,10 atau setara dengan niali VIF sebesar 10. Sedang pada Tabel *Coefficients Correlations* model dikatakan tidak terjadi multikolinear, karena nilai korelasi antar variabel bebasnya - 0,531 < 0,5.

1. Uji Autokorelasi

Pada uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17

- Dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Model *Summary*[b]

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	Durbin-Watson
1	.772[a]	.596	.564	.72666	1.963

a. *Predictors*: (*Constant*), Motivasi Kerja, Iklim Organisasi

b. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja

Analisis:

Dengan taraf kepercayaan 95 %, n = 28 dan k = 2 dari Tabel 4.12. Durbin-Watson, diperoleh nilai dL = 1,255, dan nilai dU = 1,560, maka nilai (4 – dU) = 2,440, karena nilai Durbin Watson = 1,963 berada diantara nilai dU dan nilai (4 – dU), yaitu 1,560 < 1,963 < 2,440 yang berarti asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

Regresi Linear Berganda.

Uji regresi liner berganda dengan menggunakan SPSS 17.

Dan hasilnya sebagai berikut:

Model Summary[c]

Model	R	R *Square*	*Adjusted* R *Square*	*Std. Error of the Estimate*	Durbin-Watson
1	.713[a]	.508	.489	.78678	
2	.772[b]	.596	.564	.72666	1.963

a. *Predictors*: (*Constant*), Motivasi Kerja
b. *Predictors*: (*Constant*), Motivasi Kerja, Iklim Organisasi
c. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA

Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	16.620	1	16.620	26.848	.000[a]
	Residual	16.095	26	.619		
	Total	32.714	27			
2	*Regression*	19.513	2	9.757	18.478	.000[b]
	Residual	13.201	25	.528		
	Total	32.714	27			

a. *Predictors*: (*Constant*), Motivasi Kerja
b. *Predictors*: (*Constant),* Motivasi Kerja, Iklim Organisasi
c. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja

Coefficientsa

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(*Constant*)	.849	.303		2.807	.009
	Motivasi Kerja	.671	.129	.713	5.182	.000
2	(*Constant*)	.406	.337		1.204	.240
	Motivasi Kerja	.495	.141	.526	3.512	.002
	Iklim Organisasi	.280	.120	.351	2.341	.028

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Hipotesis.

1.Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "Iklim organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai".

Sedangkan hipotesis statistik:

H_o: $\beta_1 = 0$ dan

H_a: $\beta_1 \neq 0$

Excluded Variables[b]

Model		Beta In	t	Sig.	*Partial Correlation*	*Collinearity Statistics*
						Tolerance
1	Iklim Organisasi	.351[a]	2.341	.028	.424	.718

a. *Predictors in the Model*: (*Constant*), Motivasi Kerja
b. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja

Pada Tabel Excluded Variables menunjukkan bahwa nilai t hitung uji secara partial adalah sebesar 2,341, karena t hitung X_1 (2,341) > t tabel (1,71), atau nilai sig. (0,028) < alpha (0,05), maka H_o ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga secara partial iklim organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah "Motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai".

Sedangkan hipotesis statistik:

H_o: $\beta_2 = 0$

H_a: $\beta_2 \neq 0$

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(*Constant*)	.849	.303		2.807	.009
	Motivasi Kerja	.671	.129	.713	5.182	.000
2	(Constant)	.406	.337		1.204	.240
	Motivasi Kerja	.495	.141	.526	3.512	.002
	Iklim Organisasi	.280	.120	.351	2.341	.028

a. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja

Pada Tabel Coefficients uji secara partial nilai t hitungadalah sebesar 5,182, karena t hitung X_2 (5,182) > t tabel (1,71), atau nilai sig. (0,000) < alpha (0,05), maka H_o ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga secara partial motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3.Uji Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah ”Iklim organisasi dan Motivasi kerja secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”.

Sedangkan hipotesis statistik:

H_o: $\beta_1 = \beta_2 = 0$

H_a: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$

Pada Tabel Anova menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 18,478, uji secara simultan. Karena nilai F hitung (18,478) > F tabel (4,23), atau nilai sig.(0,000) < alpha (0,05), maka H_o ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga secara simultan iklim organisasi dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel *Coefficients*, koefisien regresi mengukur perubahan yang terjadi pada nilai variabel dependent produktivitas (Y), jika nilai pada sebuah variabel independent berubah satu satuan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa bilangan konstanta (β_o) = 0,406 , koefisien dari iklim organisasi (β_1) = 0,280, koefisien motivasi kerja (β_2) = 0,495, sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0{,}406 + 0{,}280\ X_1 + 0{,}495\ X_2$$

Dengan demikian kontribusi iklim organisasi sebesar 28 % terhadap produktivitas kerja, dan kontribusi motivasi kerja sebesar 49,5 % terhadap produktivitas kerja, sedangkan 22,5 % dipengaruhi faktor yang lain.

Koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,772, ini menunjukkan bahwa kontribusi iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja positif dan kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,596, menunjukkan bahwa model yang terbentuk cukup dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya atau dapat digunakan untuk mengukur besar kontribusi dari variabel *independent* iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel *dependent* produktivitas kerja.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji klasik menunjukkan bahwa:

Model berdistribusi normal, karena kurva membentuk lonceng, pada diagram normal P-P plot regression standardized yang menggambarkan keberadaan titik titik disekitar garis, dan pada scater plot tampak titik titik menyebar kesemuanya.

1.Model tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF < 10.

2.Model tidak terjadi autokorelasi, karena nilai dU < DW < (4-dU) yaitu 1,560 < 1,963 < 2,440

Sehingga berdasarkan hasil dari ketiga pengujian klasik tersebut, maka model regresi yang menghasilkan istimasi linier tidak bias.

Berdasarkan analisa data dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa:

1.Iklim organisasi memberikan kontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang, karena nilai t hitung > t tabel yaitu 2,341 > 1,71

2. Motivasi kerja memberikan kontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang, karena nilai t hitung > t tabel yaitu 5,182 > 1,

3.Iklim organisasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang, karena nilai F hitung > F tabel yaitu 18,478 > 4,23.

4.Disamping itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Perusahaan Knalpot Fajar Indah Malang sangat berperan terhadap peningkatan produktivitas kerja, hal ini sesuai dengan pendapat pimpinan perusahaan, bahwa sumber daya manusia adalah merupakan aset perusahaan yang penting yang perlu mendapat perhatian. Dan dari hasil penelitian ini yang perlu mendapatkan perhatian dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai, terutama pada motivasi kerja karena memberikan kontribusi yang besar, yaitu sebesar 49,5 %, sedangkan iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 28 %.Hal ini yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah: pertama memberikan perhatian terhadap tanggung jawab pelaksanaan tugas dan kemampuannya, kedua perhatian terhadap minat dan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaannya, ketiga perhatian terhadap penghargaan pada tugas yang menjadi kebanggaan dan harapan pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal hal sebagai berikut:

1.Iklim organisasi secara parsial terbukti dan signifikan, memberikan kontribusi sebesar 35,1 % terhadap produktivitas kerja pegawai.

2.Motivasi kerja secara parsial terbukti dan signifikan, memberikan kontribusi sebesar 67,1 % terhadap produktivitas kerja pegawai.

3.Iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan, terbukti dan signifikan memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai, untuk iklim organisasi sebesar 28 %, dan untuk motivasi kerja sebesar 49,5 %.

1.Dari kedua variabel penelitian tersebut, maka kontribusi yang terbesar terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan knalpot fajar indah Malang adalah variabel motivasi kerja.

2.Nilai koefisien korelasi sebesar 0,772, berarti menunjukkan hubungan positif dan kuat. Dan nilai koefisien diterminasi (R^2) adalah 0,596 berarti model yang dipilih mampu menerangkan 59,6 % variasi variabel *dependent* (produktivitas kerja pegawai), sedangkan sisanya 40,4 % diterangkan variabel residualnya selain iklim organisasi dan motivasi kerja.

Saran.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka ada beberapa saran yang dapatdiberikan yaitu:

1.Perusahaan hendaknya memberikan perhatian yang lebih besar terhadap motivasi kerja, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Perhatian ini dapat dilakukan dengan memperhatikan tanggung jawab, minat dan penghargaan terhadap tugas.

2.Penelitian ini dapat dikembangkan dengan melihat seberapa besar kontribusi dari indikator indikator dari masing masing variabel, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja lebih spisifik lagi.

3.Hendaknya penelitian ini dapat dilanjutkan untuk populasi yang lebih luas baik dibidang industri barang maupun jasa, dengan mengembangkan variabel yang lain yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, seperti kepuasan kerja, kompetensi dll.

DAFTAR PUSTAKA

1 Arep, I dan Tanjung, H. (2003), *Manajemen Motivasi*, Jakarta: Grasindo.

2 Arikunto Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian*, Jakarta; PT Rineka Cipta.

3 Dale, Timpe. A (2002) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta: PT. Gramedia.

4 Fremont, E.Kast dan Rosenzweig, E James.(2002), *Organisasi dan Manajemen*: Jakarta : Bumi Aksara.

5 Gujarati DN 1995, *Basic Economimetric*, New York: Mc Graw-Hill Inc.

6 Ghiselli, EF; John P.C, dan Sheldon Z (1981), *Mesurement Theory for the Behavioral Scinces*.W.H Fremaeman and Co, New York.

7 Hoy,Wayne K, and Miskel Cecil G (2001), *Educational Administration: Theori Research and Practice*, New York Mc Graw-Hill

8 Handoko, T. H. (2003), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE

9 Hasibuan, M (2003) *Organisasi dan Motivasi*: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.

10 H. M. Sonny Sumarsono, (2004), *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.

11 Istiyanto, (2005) *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis mendeteksi dimensi demensi kerja karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

12 Jogiyanto, (2008) *Pedoman Survei Kuisioner*,Yogyakarta: BPFE JOGYAKARTA.

13 Kuncoro, Mudrajad, 2001, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonom*i.Yogyakarta: UUP AMP YKPN.

14 Mali Paul (1976) *Improving Total Productivity*, MBO *Strategis for Bissniss*

15 Muchdarsyah, S (1992), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.

16 Nawawi, Hadari (2003), *Kepemimpinan Mengaktifkan Organisasi*, Jogyakarta, Universitas Gajah Mada Press.

17 Riduwan, (2009), *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta

18 Schatz, Kenneth dan Schatz Linda (1986), *Keberhasilan daya Pengaruh dalam manajemen.*

19 Sekaran, (2003), *Research Method for Business*: A *Skill Building Approch*, Jhon Willey & Sons, Inc, New York
20 Sondang P. S, (2009), *Kiat peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
21 Singarimbun. M. dan Effendi (2003) *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: (LP3ES)
22 Sugiyono, *Statistikka untuk Penelitian*, (2005),Bandung; CV ALFABETA.
23 Sutermeister, Robert.A (1976), *People and Productivity*, New York: McGraw-Hill.
24 Suliyanto, (2005), *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor; ghalia Indonesia
25 Wibowo, (2009), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
26 Winardi, (2002) *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada