

Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo

Sundring Pantja Djati

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen – Universitas Kristen Petra Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo. Disamping itu juga ingin diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh yang kuat atau dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan.

Adapun data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survei terhadap 40 (empat puluh) responden industri rumah tangga yang berlokasi di 4 (empat) kecamatan yaitu : Kecamatan Tanggulangin, Candi, Buduran dan Waru di wilayah Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengumpulan data yang diambil dengan menggunakan Teknik Non Proporsional *Stratified Random Sampling*.

Untuk menguji kesahihan dan keandalan instrumen penelitian digunakan analisis validitas dan reabilitas. Teknik validitas yang digunakan adalah *construct validity* sedangkan teknik reabilitas adalah *split-half method* (belah dua).

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model ini dipilih karena dalam penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel-variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi secara serempak menunjukkan pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo.

Dari hasil pengujian secara parsial maupun simultan diketahui kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang paling kuat diantara variabel lainnya terutama untuk Kecamatan Candi. Hal ini sesuai dengan jenis industri rumah tangga di kecamatan tersebut yaitu sayangan dan industri tempe. Dimana industri rumah tangga ini memberikan upah yang lebih rendah dibandingkan dengan industri yang berlokasi di tiga kecamatan lainnya (Kecamatan Tanggulangin, Buduran dan Waru) yang memproduksi tas, koper ataupun sepatu serta kerajinan kulit.

Selanjutnya dari semua hasil perhitungan baik yang menggunakan data gabungan seluruh kecamatan maupun untuk masing-masing kecamatan, variabel kebutuhan aktualisasi diri didapatkan tidak berpengaruh sama sekali terhadap perubahan produktivitas tenaga kerja. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai koefisien regresi dan nilai t hitungnya yang rendah. Sesuai dengan teori bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling akhir sendiri pemenuhannya setelah ke empat kebutuhan lainnya terpenuhi. Kondisi ini didukung oleh rendahnya tingkat pendidikan para tenaga kerja karyawan yang tercermin dari hasil pengumpulan data melalui kuisioner.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengusaha industri rumah tangga yang ada di Kabupaten Sidoarjo sebagai masukan yang berupa informasi tentang pengaruh variabel-variabel motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan, yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk memotivasi pekerjanya.

Kata kunci : motivasi, produktivitas, tenaga kerja, kebutuhan dan industri rumah tangga.

ABSTRACT

The research was carried out to find the effect of motivation variables such as physical need, safety and labor need, social need, self-esteem need, and actualization need on the productivity of workers at home industries in Sidoarjo region. This research also intended to find which variables mostly affect that productivity.

I used the primary data which was derived from a survey on 40 respondents of home industries located at 4 local districts in Sidoarjo region: Tanggulangin, Candi, Buduran and Waru.

The technique of data collecting used in this research was Non Proportional Satisfied Random Sampling. Validity and reliability analysis was used to test the validity and reliability technique. Double linear regression was used as an analysis model. This model was chosen because this research intended to find to that extend independent variables affect dependent variables.

This research indicated that motivation variables such as physical need, safety need, labor safety need, social need, self-esteem need and actualization need together showed a significant effect on the productivity of worker at home-industries in Sidoarjo.

Partial and simultaneous analysis both indicated that, among those variables, physical both indicated the strongest influence, especially at Candi region. This was in line with the type of industry in that region that is "tempe" (soybean cake) industry. This industry offers lower payment/wages compared with other industries which produce bags, suitcases, shoes and other leather handicraft. The result of calculation for all the district as well as for each district indicated that self-actualization variables did not all affect the productivity of workers.

This was indicated by the regression coefficient value and the low T value which conformed to the theory that self-actualization need is the last-fulfilled need after the other four needs. This condition was supported by the low education level of the workers which approved from the data collecting through questionnaire.

I hope the result of this research can be value for businessmen at home industries as an input in motivating their workers and in the company policy-making.

Keywords: motivations, productivity, workers, need, home industries

PENDAHULUAN

Sasaran pembangunan di Indonesia mangacu pada tujuan nasional dalam UUD 1945, yaitu menuju suatu masyarakat yang adil dan makmur yang dirumuskan dalam GBHN dan dilaksanakan secara bertahap dengan tahapan pembangunan lima tahunan.

Pembangunan ekonomi adalah sebagai salah satu dari Panca Gatra Wawasan Kesatuan dalam Pembangunan Nasional, yang harus dimanfaatkan serta diikuti dengan langkah-langkah kebijaksanaan guna membantu peningkatan pertumbuhan terutama bagi golongan ekonomi lemah. Kebijakan ekonomi dalam hal ini merupakan tujuan pemerataan pembangunan, yang akan mendorong pertumbuhan lapangan kerja dan akan meningkatkan produksi nasional.

Pemanfaatan teknologi dan ilmu pengetahuan dapat meningkatkan produktivitas usaha, tetapi diarahkan agar tetap dapat menyerap banyak tenaga kerja.

Suatu kenyataan, kalau keadaan industri di Jawa Timur dan berskala besar, menengah maupun kecil telah mengalami pertumbuhan yang cukup tinggi dalam arti jumlah maupun kualitasnya. Bahkan beberapa industri berskala menengah dan besar telah mampu menghasilkan produk-produk untuk memenuhi kebutuhan ekspor. Diakui, bahwa pertumbuhan dan perkembangan industri di Jawa Timur tidak bisa dilepaskan dari peran sebagai unsur lembaga, organisasi ataupun instansi yang terkait. Setiap lembaga, organisasi ataupun organisasi yang terkait itu berkepentingan untuk melakukan pembinaan dan pengembangan industri di Jawa Timur. Namun justru pembinaan dan pengembangan yang mereka lakukan ternyata lebih banyak menyentuh industri-industri berskala kecil dan menengah bahkan yang telah besar. Sedangkan industri yang masih bersifat industri rumah tangga kurang sekali memiliki kesempatan untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan dari pihak-pihak di luar yang menjadi lingkungan mikro bagi usaha mereka. Padahal di sisi lain, industri rumah tangga merupakan asset nasional yang perlu ditumbuh-kembangkan karena merupakan subsektor industri yang mampu menyerap tenaga kerja dengan biaya yang relatif rendah.

Berdasarkan hasil registrasi penduduk tahun 1993 (BPS Kabupaten Sidoarjo, 1994:28), jumlah rumah tangga di wilayah Kabupaten Sidoarjo adalah 255.551 KK dengan jumlah penduduk 1.071.241 jiwa. Sidoarjo sebagai salah satu daerah tingkat II di Jawa Timur memiliki banyak industri rumah tangga yaitu sebanyak 8.334 unit usaha dan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 27.468 orang tenaga kerja (Departemen Perindustrian RI, Kandepperin Kabupaten Sidoarjo, 1994:4)

Melihat banyaknya jumlah tenaga kerja yang dapat diserap pada industri rumah tangga, maka jelaslah bahwa industri rumah tangga di Sidoarjo adalah sebagai salah satu sumber lapangan kerja yang harus dimanfaatkan dan dibina dengan baik.

Kontribusi yang diberikan oleh industri rumah tangga bukan hanya menyediakan lapangan kerja, tetapi juga diharapkan dapat meningkatkan keahlian atau ketrampilan dari sumber daya manusia yang diperlukan. Selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi-tingginya sesuai dengan prestasinya, karena dengan imbalan yang besar ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain

kemauan kerja, kemampuan kerja, dan tersedianya fasilitas-fasilitas teknologi serta bahan baku yang digunakan.

Guna lebih meningkatkan produktivitas tenaga kerja dapat diusahakan melalui pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para pekerja, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain, seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Makin tepat usaha pemberian motivasi, maka produktivitas tenaga kerja makin tinggi sehingga akan menguntungkan kedua belah pihak, baik pihak perusahaan maupun pekerja.

PERUMUSAN MASALAH

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel-variabel motivasi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo ?
2. Variabel motivasi mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah ada perbedaan tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualitas tenaga kerja karyawan pada 4 kecamatan di Kabupaten Sidoarjo ?
4. Apakah ada perbedaan variabel motivasi yang dominan pada masing-masing kecamatan di Kabupaten Sidoarjo ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui apakah variabel-variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo
2. Mengetahui variabel motivasi mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo.
3. Mengetahui perbedaan tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi tenaga kerja karyawan pada empat kecamatan di Kabupaten Sidoarjo.
4. Mengetahui perbedaan variabel motivasi yang dominan pada masing-masing kecamatan di Kabupaten Sidoarjo.

MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi pengusaha industri rumah tangga sebagai masukan yang berupa informasi tentang pengaruh variabel-variabel motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan, yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan untuk memotivasi pekerjanya.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu Sumber Daya Manusia.
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas, Kemampuan bertindak itu diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut "ability" (kemampuan). Sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai "performance".

Untuk dapat memahami proses apa yang terjadi, membuat seseorang berperilaku secara aktual, perlu mengkaji beberapa definisi yang dibuat oleh beberapa pakar ilmu perilaku.

Atkinson, Jones, Vroom, Campbell dan Pritchard memberikan pengertian motivasi yang berbeda (Steers dan Porter, 1987:5). Atkinson menyebutkan, "Motivasi memberikan pengaruh langsung tindakan yang terarah, penuh semangat dan menetap". Sedangkan Jones menyatakan, "Membuat suatu perilaku muncul, dipacu, diteruskan, dihentikan, dan diikuti oleh reaksi-reaksi subyektif". Vroom menjelaskan sebagai "Suatu proses memilih alternatif kegiatan yang disadari oleh manusia atau organisasi lainnya".

Selanjutnya, Campbell dan Pritchard, "Motivasi bekerja dengan satu perangkat variabel dengan satu perangkat variabel independen atau dependen yang saling berhubungan, dan selanjutnya mengarahkan perilaku individu".

Koontz (1989:115), menyatakan; Motivasi adalah sebagai suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan.

Werther and Davis (1985:399), menyatakan; Motivation is a person's drive to take an action because that person wants to do so. If people are pushed, they are merely reacting to pressure, They act because they feel that they have to. However if they are motivated, they make the positive choice to do something because they see this act as meaningful to them. Their actions, for example, may satisfy some of their needs.

Ada 4 komponen dalam model motivasi ini yakni :

1. Kebutuhan, Hasrat, Harapan
2. Perilaku
3. Insentif atau tujuan dan
4. Umpan – balik

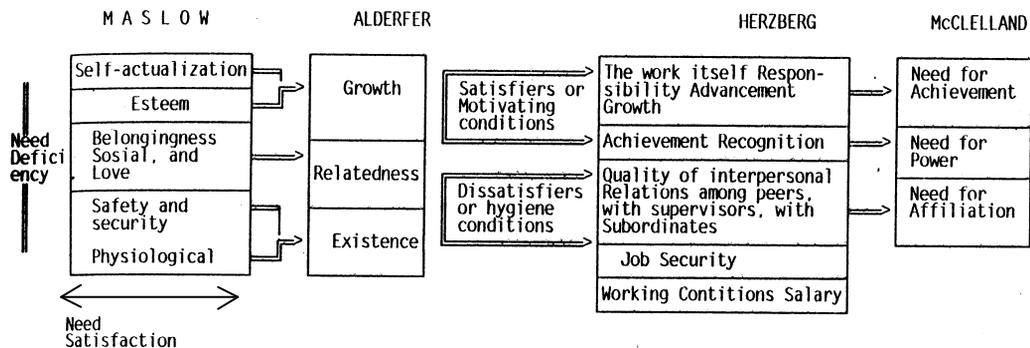
Agar pemberian motivasi dapat efektif menurut Zalesniek and Roethlisberger (1958:327) perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. The technical organization of the group
2. The social structure of the group
3. The individual task motivation i.e. the willingness to work hard each member brings to and maintains toward his job.
4. The reward he receives from doing the job.
5. The satisfaction he obtains from being an accepted member of the group.

Armstrong (1988:69), menyatakan motivasi dapat efektif bila:

1. Memahami proses motivasi, model kebutuhan, sasaran tindakan dan pengaruh pengalaman dan harapan.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
3. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan perasaan puas diri dan kelambanan.
4. Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Beberapa teori motivasi yang dapat diacu secara luas adalah Teori Motivasi Abraham Maslow, Herzberg, Alderfer dan Mc Lelland (1985)



Gambar 1. Sinopsis dari empat kebutuhan teori Maslow, Alderfer, Herzberg dan McLelland (Gibson, et al., 1985)

Dari beberapa teori motivasi tersebut diatas, maka teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga. Untuk itu langkah yang perlu diambil dalam menjaga stabilitas produktivitasnya (tenaga kerja), kalau perlu ditingkatkan.

Produktivitas adalah tidak lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen karena produktivitas mengandung pula falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Werther (1986:399), mengartikan produktivitas adalah ratio antara output (barang-barang dan jasa-jasa) terhadap input (tenaga kerja, modal, material dan energi).

Levitan (1984:5) mengatakan produktivitas adalah hubungan antara kuantitas barang-barang atau jasa-jasa yang diproduksi selama periode tertentu dan input tenaga kerja, modal dan sumber alam yang digunakan dalam proses produksi.

John Suprihanto (1988:2.19), mengartikan bahwa produktivitas sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (out-put).

Terry (1977:79), mengatakan: "Productivity as the ratio of physical output to physical input".

Adam and Ebert (1989:40), juga mengatakan: "Productivity can be expressed on a total factor basis or on a partial factor basis. Total factor productivity is the ratio of outputs over all inputs."

Stevenson (1986:16), mengatakan: "Productivity is a measure of relative amount of input used in achieving a given amount of output. In fact, it is commonly expressed as the ratio of quantity of output to quantity of input."

J. Ravianto Putra dkk. (1988:3.20), mengatakan: "Jika keluaran akan kita bandingkan dengan salah satu atau dua faktor masukan saja, maka kita menuju pada pengukuran produktivitas partial."

Jadi peningkatan produktivitas di dalam perusahaan harus mengandung beberapa sumber pokok yakni: manusia dan bahan-bahan melalui: Modal (perlengkapan, material, dan tenaga/energi), Tenaga kerja, Manajemen dan Organisasi.

HIPOTESIS

1. Diduga bahwa variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri, mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan industri rumah tangga di Sidoarjo.
2. Diduga bahwa kebutuhan fisiologis adalah variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan industri rumah tangga di Sidoarjo.
3. Diduga ada perbedaan tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan kemampuan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri tenaga kerja karyawan pada empat kecamatan di Kabupaten Sidoarjo.
4. Diduga ada perbedaan variabel motivasi yang dominan pada masing-masing kecamatan di Kabupaten Sidoarjo.

IDENTIFIKASI VARIABEL

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan Industri Rumah Tangga di Sidoarjo. Sebagai variabel tidak bebas adalah produktivitas tenaga kerja karyawan yang diberi simbol Y.

Variabel bebas (X) adalah variabel-variabel motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja (X_2), kebutuhan sosial (X_3), dan kebutuhan penghargaan (X_4), serta kebutuhan aktualisasi diri (X_5).

OBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini obyek yang dipilih adalah Industri Rumah Tangga yang berlokasi di empat kecamatan yaitu Candi, Tanggulangin, Buduran dan Waru di wilayah Kabupaten Sidoarjo yang terdiri dari 40 (empat puluh) industri rumah tangga. Dengan demikian obyek penelitian pengusaha industri rumah tangga yang tersebar secara tidak merata di delapan desa yang berlokasi di empat wilayah kecamatan.

CARA PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyerahkan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang sudah diisi diperiksa mana yang memenuhi syarat dan mana yang tidak memenuhi syarat dalam pengisiannya.

TEKNIK ANALISIS

Model yang digunakan dalam menganalisis data adalah berbentuk Regresi Linier Berganda. Tujuan analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari hasil pengolahan data dilakukan pengujian hipotesis dengan uji statistik yaitu: Uji simultan (uji F) dan uji secara parsial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi berganda diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1178977,4027 + 97,1110 X_1 + 11176,8897 X_2 + 76485,0357 X_3 + 321112,1193 X_4 + 134077,5184 X_5 + e_i$$

Dari pengujian secara serempak atau simultan diketahui bahwa variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri, secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo. Besarnya pengaruh atau kontribusi ke lima variabel tersebut adalah sebesar 0,9188 atau 91,88 persen sedangkan faktor lainnya memberi sebesar 9,12%.

Dari persamaan tersebut diatas, terlihat bahwa keeratan hubungan antara variabel dependen, yakni produktivitas tenaga kerja dengan variabel-variabel penaksirnya (variabel motivasi) rata-rata sangat baik. Artinya bahwa variasi (perubahan) dalam produktivitas tenaga kerja di empat kecamatan lokasi industri rumah tangga yang diteliti

dapat dijelaskan oleh variabel-variabel penaksirnya (independen) yang digunakan dalam analisis ini, yakni terdiri dari kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan kerja, sosial, penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Tanda koefisien regresi masing-masing variabel sesuai dengan harapan teoritis. Artinya semakin terpenuhinya kebutuhan fisiologisnya, adanya jaminan keselamatan dan keamanan kerja, penghargaan dari pemilik perusahaan, makin akrabnya hubungan kerja antara teman maupun dengan pemilik perusahaan serta dapatnya bekerja menyalurkan aspirasinya sesuai dengan keahliannya maka produktivitas kerja akan meningkat. Atau dengan perkataan lain bahwa semua variabel independen yang ada berpengaruh positif terhadap kenaikan produktivitas kerja.

Hasil perhitungan dari regresi berganda untuk masing-masing kecamatan yaitu :
Kecamatan Tanggulangin $Y = 2568015,5066 + 94,1430 X_1 + 29365,9372 X_2 + 130017,1555 X_3 + 217643,7289 X_4 + 24125,7186 X_5 + e_i$

Besarnya pengaruh ke lima variabel tersebut 0,7966 atau 79,66% sedangkan faktor lainnya 11,34%.

Kecamatan Candi $Y = 1146668,6007 + 384,8976 X_1 + 156474,6251 X_2 + 589420,7237 X_3 + 1093649,1631 X_4 + 1240877,8410 X_5 + e_i$

Besarnya pengaruh ke lima variabel tersebut 0,7213 atau 72,13% sedangkan faktor lainnya 17,87%.

Kecamatan Buduran $Y = 63303,3667 + 135,0149 X_1 + 8638,1531 X_2 + 6052,9254 X_3 + 3869,0811 X_4 + 49110,3381 X_5 + e_i$

Besarnya pengaruh ke lima variabel tersebut 0,9894 atau 98,94% sedangkan faktor lainnya 1,06%.

Kecamatan Waru $Y = 216166,7658 + 60,8843 X_1 + 26623,7524 X_2 + 18390,6890 X_3 + 100760,1699 X_4 + 33860,2906 X_5 + e_i$

Besarnya pengaruh ke lima variabel tersebut 0,8399 atau 83,99% sedangkan faktor lainnya 16,01%

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang nampak di atas sebetulnya tidak jauh berbeda dengan hasil yang diperoleh dengan menggunakan data secara keseluruhan. Untuk masing-masing kecamatan, Tanggulangin, Candi, Buduran dan Waru hasil koefisien regresinya semua bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin terpenuhinya kelima kebutuhan yang ada, maka produktivitas kerjanya meningkat.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji T.

No.	Keterangan	Nilai t_{hitung}				
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
1.	Keseluruhan	7,767	4,167	3,342	3,333	1,680
2.	Tanggulangin	3,150	2,774	2,757	2,297	1,220
3.	C a n d i	2,412	2,300	2,471	1,734	0,106
4.	B u d u r a n	12,624	3,568	2,161	2,339	1,621
5.	W a r u	12,510	4,056	2,282	1,345	0,242

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji F.

No.	Keterangan	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}
1.	Keseluruhan	141,446	4,50
2.	Tanggulangi	43,183	5,19
3.	C a n d i	8,582	5,19
4.	B u d u r a n	74,888	5,19
5.	W a r u	4,198	5,19

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji t Variabel Fisiologis.

No.	Keterangan	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}
1.	Keseluruhan	4,607	2,042
2.	Tanggulangi	3,298	2,306
3.	C a n d i	4,533	2,306
4.	B u d u r a n	18,273	2,306
5.	W a r u	4,287	2,306

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji F Variabel Fisiologis.

No.	Keterangan	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}
1.	Keseluruhan	6,582	4,50
2.	Tanggulangi	11,684	5,19
3.	C a n d i	12,350	5,19
4.	B u d u r a n	333,887	5,19
5.	W a r u	18,379	5,19

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.

No.	Keterangan	R^2 Semua Variabel	R^2 Var Fisiologis
1.	Keseluruhan	0,8754	0,5636
2.	Tanggulangi	0,7966	0,6739
3.	C a n d i	0,7213	0,6270
4.	B u d u r a n	0,9894	0,9766
5.	W a r u	0,8399	0,6967

Dari tabel tersebut juga dapat dijelaskan bahwa kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang paling kuat diantara variabel lainnya. Keadaan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia, memang kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan yang pertama dan pokok bagi setiap manusia. Lebih-lebih bagi karyawan industri rumah tangga yang rata-rata pendapatannya masih rendah, sehingga sebagian besar upah yang didapat hanya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis ini.

Dari keempat kecamatan yang ada, kecamatan Buduran yang satu-satunya memproduksi sayangan didapatkan nilai sangat signifikan bila dibandingkan dengan ketiga kecamatan lainnya (Tanggulingin, Candi dan Waru) yang memproduksi tas, koper, ataupun sepatu serta kerajinan kulit. Hal ini memang sesuai dengan karakteristik dan sifat yang khusus dari industri rumah tangga yang memproduksi sayangan, dimana nilai tambah yang didapatkan sangat kecil, karena industri rumah tangga ini harus bersaing dengan industri-industri besar sejenis yang bekerja lebih efisien dengan mempergunakan bahan baku lebih baik. Kondisi ini berpengaruh terhadap pendapatan karyawan yang rata-rata mempunyai pendapatan subsistem, artinya sebagian besar dan bahkan seluruh pendapatannya digunakan untuk konsumsi barang-barang kebutuhan pokok. Sehingga teori Maslow memang terbukti kebenarannya.

Dari semua hasil perhitungan baik dengan menggunakan data gabungan seluruh kecamatan maupun untuk masing-masing kecamatan, variabel kebutuhan aktualisasi diri didapatkan tidak berpengaruh sama sekali terhadap perubahan produktivitas tenaga kerja. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai koefisien regresi dan nilai t hitungunya yang rendah. Sesuai dengan teori, bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling akhir terpenuhi. Kondisi ini didukung oleh rendahnya tingkat pendidikan para pekerja yang tercermin dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner.

KESIMPULAN

1. Bahwa variabel-variabel motivasi secara nyata berpengaruh terhadap produktivitas kerja untuk data gabungan maupun untuk masing-masing kecamatan. Didapatkan pula, bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri untuk seluruh kecamatan maupun data gabungan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bahwa variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan, hal ini terbukti dengan hasil nilai t maupun F yang sangat signifikan.
3. Tidak ada perbedaan mengenai kebutuhan fisiologis untuk masing-masing yang sangat signifikan. Hal ini mempunyai arti bahwa kebutuhan fisiologis di kecamatan Buduran lebih besar dibandingkan dengan kecamatan-kecamatan lainnya.
4. Tidak ada perbedaan yang begitu nyata diantara variabel-variabel motivasi dari semua kecamatan yang diteliti.

SARAN-SARAN

Hasil penting yang dapat disumbangkan dari penelitian ini adalah bahwa keberhasilan dalam meningkatkan pertumbuhan industri, khususnya industri rumah tangga di kabupaten Sidoarjo tidak terlepas dari kebijaksanaan terpadu yang dilakukan oleh instansi terkait.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang cukup penting untuk memenuhi penawaran tenaga kerja dan peningkatan ekspor non migas.

Bagi para ahli ekonomi praktis yang tugasnya memberikan training (pelatihan), penemuan-penemuan dalam penelitian ini dapat menjadi pegangan untuk suatu penyelesaian praktis dengan mengkaji ulang hasil penelitian ini.

Disarankan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa ini, untuk bisa lebih menggali variabel=variabel lain yang mungkin berpengaruh tetapi dalam penelitian ini tidak terdeteksi. Demikian pula dengan model yang digunakan, disarankan untuk menggunakan model lain yang lebih applicable.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Jr, Everett E., and Ronald J. Ebert, 1989.*Production and Operation Management*, 4th ed., Prentice Hall, New Jersey.
- Arieif Rosyidie, 1987.*Tinjauan Konseptual Pengembangan Industri Kecil Dalam Rangka Pengembangan Pedesaan*, Fakultas Pascasarjana Institut Teknologi Bandung, Bandung.
- Armstrong, Michael, 1990.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan PT Alex Kompotindi, Jakarta.
- Billingsley, Patrick, et al., 1990. *Statistical Inference for Management and Economics*, 2rd ed., Allyn and Bacon, Inc., Massachusetts.
- Biro Pusat Statistik, 1994. *Sidoarjo Dalam Angka Tahun 1993*, Kantor Statistik Kabupaten Sidoarjo,
- _____, 1994. *Kecamatan Tanggulangin Dalam Rangka Tahun 1993*, Kantor Statistik Kabupaten Sidoarjo dan Pappeda Kabupaten Daerah Tingkat II Sidoarjo.
- _____, 1994. *Kecamatan Buduran Dalam Rangka Tahun 1993*, Kantor Statistik Kabupaten Sidoarjo dan Bappeda Kabupaten Daerah Tingkat II Sidoarjo.
- _____, 1994. *Kecamatan Candi Dalam Rangka Tahun 1993*, Kantor Statistik Kabupaten Sidoarjo dan Bappeda Kabupaten Daerah Tingkat II Sidoarjo.
- _____, 1994. *Kecamatan Waru Dalam Rangka Tahun 1993*, Kantor Statistik Kabupaten Sidoarjo dan Bappeda Kabupaten Daerah Tingkat II Sidoarjo.
- _____, 1994. *Produk Domestik Regional Bruto 1989-1993*, Kantor Statistik Kabupaten Sidoarjo.
- _____, 1994. *Penduduk Kabupaten Sidoarjo Menurut Jenis Kelamin*, Kantor Statistik Kabupaten Sidoarjo.
- Buffa, Elwoods, 1994. *Manajemen Produksi/Operasi*, jilid 2, edisi 6, terjemahan, Erlangga, Jakarta.

- Dessler, Gary, 1986. *Manajemen Personalia*, edisi 3, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Djoko Mursinto, 1990. *Ekonometri Sebagai Salah Satu Alat Analisis Ekonomi*, Fakultas Ekonomi Universitas Erlangga, Surabaya.
- Dubrin, Andrew J., R. Duanne Ireland, and J. Clifton Williams, 1989. *Management and Organization*, South Western Publishing Co., Cincinnati, West Chicago.
- Flippo, Edwin B., 1981. *Personnel Management*, 5th ed., McGraw-Hill, Toshio Printing Co., Ltd. Tokyo.
- Gibson, James L., John Ivancevich, and James H. Donnelly, 1985. *Organization Behavior, Structure, Processes* 5th ed., Business Publications, Inc., Texas.
- Gurajati, Damodar, 1979. *Basic Econometrics*, McGraw-Hill International Book Company, London.
- Hani Handoko, 1986. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1990. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- John Suprihanto, 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Sidoarjo, 1995. *Centra Industri Kecil Kabupaten Sidoarjo Tahun 1994*, Sidoarjo.
- Kantor Wilayah Departemen Perindustrian Propinsi Jawa Timur, 1995. *Daftar Sentra Industri Kecil Jawa Timur 1994-1995*, Surabaya.
- Koontz, Harold, Cyrill O'Donnell, dan Heinz Weihrich, 1989. *Manajemen*, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Levitan, San A, and Diana Werneke, 1984. *Produktivty, Problems, Prospects and Polecies*, The John Hopkins University Press, Baltimore and London.
- Luthans, Fred, 1988. *Organizational Behavior*, 4th ed., McGraw-Hill Book Company, New-York.
- Masslow, Abraham, H., 1994. *Motivasi dan Kepribadian : Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*, LPPM, Jakarta.
- Peter Hagul, 1981. "Reliabilitas dan Validitas:.", Dalam Masri Singarimbun dan Soffrian Effendi (ed), Metode Penelitian Survey, LP3ES, Jakarta.

- Ravianto Putra, Rensius Nainggolan, dan P Murlita Witansa, 1988. *Dasar-dasar produktivitas*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Soffian Effendi, 1981. “*Prinsip-prinsip Pengukuran dan Penyusunan Skala*”, Dalam Masri Singarimbun dan Soffian Effendi (ed), *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Streers, Richard M, and Lyman W. Porter, 1987. *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Sukanto Reksomadipuro dan T. Hani Handoko, 1986. *Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Supranto J., 1984. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Terry, George R., 1977. *Principles of Management*, 7th ed., Richard D. Irwin Inc., Illinois.
- Werther Jr, William B. and Keith Davis, 1985. *Personnel Management and Human Resources*, 2 ed., MC Graw-Hill, Singapore.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl, 1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, terjemahan PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Zalesniek, A., C.R. Christensen and F.J. Roethlisberger, 1958. *The Motivation, Productivity and Satisfaction of Worker*, Plimton Press, Boston.