

**HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BENGAWAN ABADI
MOTOR (NASMOCO) SURAKARTA**

Tugas Akhir

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Untuk mencapai derajat Sarjana Ahli Madya**



Program Studi D3 Manajemen Pemasaran

Oleh :

Eka Diniati Suksesi

F3206038

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2009

ABSTRAK

HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BENGAWAN ABADI MOTOR (NASMOCO) SURAKARTA

EKA DINIATI SUKSESI

NIM: F3206038

Penelitian ini tentang “Hubungan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta”.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu (1) Apakah ada hubungan pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan (2) Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan (3) Manakah diantara pelatihan kerja dan motivasi kerja yang mempunyai hubungan paling erat dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui hubungan pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan (2) Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan (3) Untuk mengetahui hubungan dari kedua variabel yang mempunyai pengaruh paling erat dengan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bengawan Abadi motor (NASMOCO) Surakarta. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan *Chi-Square*. Uji *Chi-Square* digunakan untuk membuktikan adanya hubungan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis pembahasan ditemukan bahwa pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta dalam menjawab pertanyaan yang diberikan kepada responden terdiri dari tiga kategori. Secara keseluruhan pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja. Sedangkan hasil perhitungan masing-masing dengan menggunakan *Chi-Square* adalah pelatihan kerja dengan penilaian pimpinan 8,150, pelatihan berdasarkan data perusahaan 5,479, motivasi berdasarkan penilaian pimpinan 2,769, motivasi berdasarkan data perusahaan 3,333.

Kesimpulan terakhir dari penelitian ini adalah pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja, dan tidak terdapat variabel yang erat hubungannya dengan produktivitas kerja. Saran yang dapat diberikan adalah pelatihan kerja dan motivasi kerja harus tetap ditingkatkan.

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB TRAINING AND WORK
MOTIVATION ON THE EMPLOYEES' WORK PRODUCTIVITY IN PT.
BENGAWAN ABADI MOTOR (NASMOCO) SURAKARTA****EKA DINIATI SUKSESI****NIM: F3206038**

This research is about "The Relationship between Job Training and Work Motivation on the Employees' Work Productivity in PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta".

The problems of research are (1) whether there is or not the relationship between the job training and the employees' work productivity, (2) whether there is or not the relationship between the work motivation and the employees' work productivity, (3) which one having the closest relations to the employee' work productivity, job training or work productivity. Meanwhile, the objectives of research are (1) to find out the relationship between the job training and the employees' work productivity, (2) to find out the relationship between the work motivation and the employees' work productivity, (3) to find out the relations of both variables with the closest influence on the employees' work productivity.

This research was done by the employees of PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta. The data analysis was done using Chi-square test. The Chi-Square test was used to validate the relations of the job training and the employees' work productivity.

The result of discussion analysis shows that the effect of job training and work motivation on the PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta in answering the questions given to the respondent consists of three categories. Generally, the job training and work motivation does not correlate with the work productivity. Meanwhile, the result of calculation using Chi-Square is the job training with the superior's assessment of 8.150, assessment based on company's data of 5.479, motivation based on the superior's assessment of 2.769, and motivation based on company's data of 3.333.

The final conclusion of research is that the job training and work motivation does not correlate with the work productivity, and there is no variable with the close relation to the work productivity. The recommendation given is that the job training and work motivation should be improved consistently.

HALAMAN PERSETUJUAN

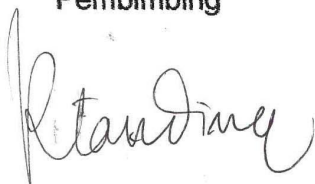
Tugas Akhir dengan Judul:

**HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BENGAWAN ABADI
MOTOR (NASMOCO) SURAKARTA.**

Surakarta, 13 Agustus 2009

Disetujui dan diterima oleh,

Pembimbing



Retno Tanding S. SE. M. Si

Nip. 1971052820000032001

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir dengan judul

**HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BENGAWAN ABADI
MOTOR (NASMOCO) SURAKARTA**

Telah disahkan dan diterima oleh Tim Penguji Tugas Akhir

Program studi Diploma 3 Manajemen Pemasaran

Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta

Surakarta, 13 Agustus 2009

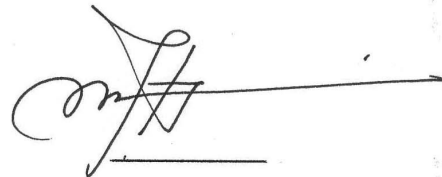
Tim Penguji Tugas Akhir

Drs. Harmadi, MM


NIP. 195805131984031001

Retno Tanding S, SE, M. Si

NIP. 1971052820000032001



Penguji



Pembimbing

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- “Malu adalah sebagian dari pada iman dan iman adalah jalan menuju janaah. Mengganggu (menyakiti) orang lain adalah kebencian dan kebencian adalah jalan menuju neraka.”

(Hr. Ahmad, Tirmidzi dan Ibnu Majah)

- Janganlah melangkah di jalan keputusasaan, di ala mini terhampar berjuta harapan. Jangan pergi kea rah ini terdapat banyak cahaya.

(Kahlil Gibran)

- “Iman, ilmu dan amal ibadah kita adalah tri tunggal yang akan menentukan keberhasilan manusia hidup di dunia dan keselamatan di akherat kelak.”

PERSEMBAHAN:

Tugas Akhir ini kupersembahkan kepada:

1. Papah dan Mamah tercinta, yang dengan tulus dan ikhlas selalu berdo'a demi keberhasilan anaknya.
2. Adik-adikku tersayang
3. Teman-teman seperjuangan
4. Alamamater Universitas Sebelas

Maret Surakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga Tugas Akhir dengan judul **“HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BENGAWAN ABADI MOTOR (NASMOCO) SURAKARTA”** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar Ahli Madya pada Program Diploma 3 Program Studi Manajemen Pemasaran Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penulis menyadari bahwa didalam penyusunan Tugas Akhir ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Bambang Sutopo, M.Com., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
2. Drs. Harmadi, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Pemasaran Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
3. Dra. Endang Suhari, Msi selaku Pembimbing Akademik penulis
4. Retno Tanding S, SE, M.Si selaku Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan Tugas Akhir ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah mendidik dan membimbing penulis selama belajar
6. Pak Rais, Pak Kuncoro, Pak Budi, Pak Moerdowo atas kesempatan dan bimbingan selama magang.
7. Papa dan Mama serta adik-adikku tersayang yang telah memberikan semangat dan dorongan serta bantuan yang tulus dan ikhlas dalam penulisan Tugas Akhir ini.
8. Segenap responden yang telah berjasa dengan membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tugas akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya atas kekurangan dalam penulisan Tugas Akhir ini. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang membangun. Akhir kata karya sederhana ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Surakarta, Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSRTAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	V
KATA PENGANTAR.....	Vi
DAFTAR ISI.....	Viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Kerangka Pemikiran.....	6
F. Metode Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Pelatihan Kerja.....	13
B. Pengertian Motivasi Kerja.....	19
C. Pengertian Produktivitas Kerja.....	26
BAB III GAMBARAN UMUM PT. BENGAWAN ABADI MOTOR (NASMOCO) SURAKRTA DAN PEMBAHASAN	

A. Sejarah Perkembangan Perusahaan.....	30
B. Lokasi Perusahaan.....	31
C. Struktur Organisasi Perusahaan.....	31
D. Sumber Daya Manusia.....	39
E. Pemasaran Perusahaan.....	43
F. Laporan Magang.....	44
G. Analisis dan Pembahasan.....	49
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

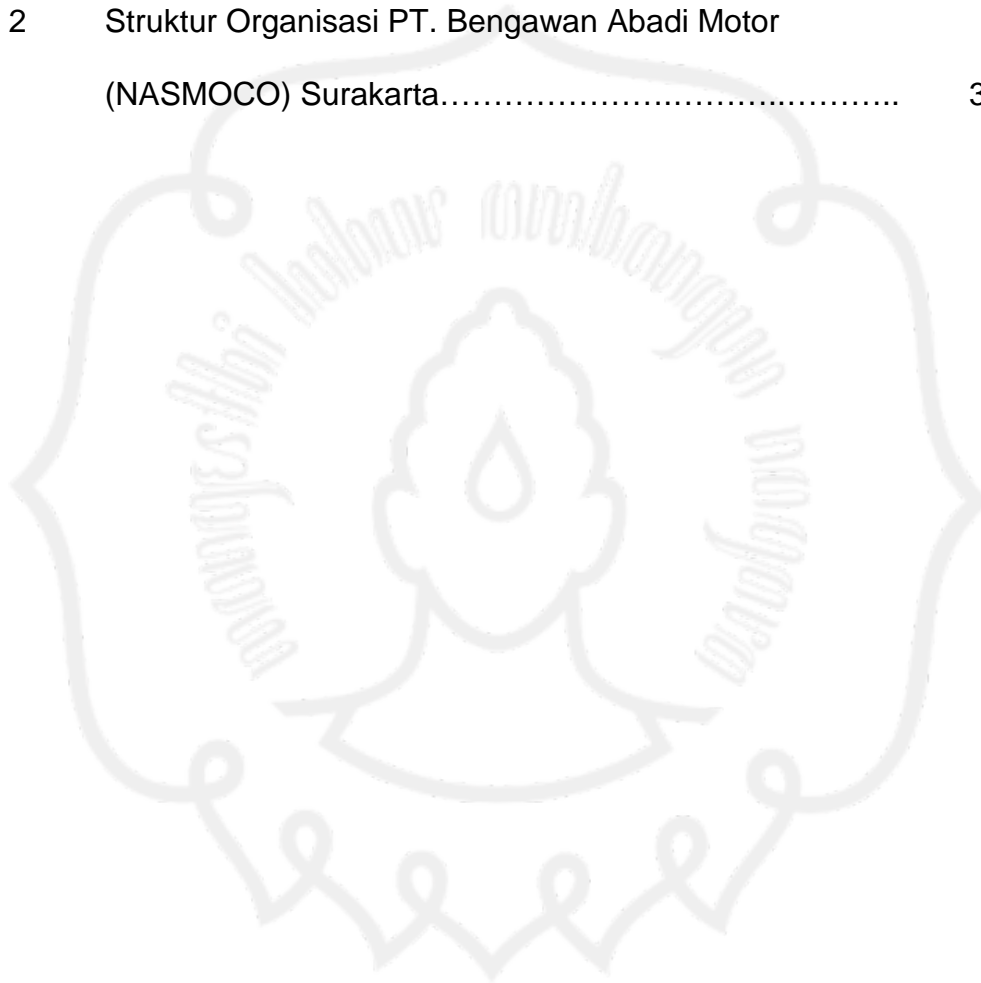
DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
III.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	49
III.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....	51
III.3 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	52
III.4 TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PELATIHAN KERJA.....	54
III.5 TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG MOTIVASI KERJA.....	55
III.6 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MEKANIK (Berdasarkan Penilaian Pimpinan).....	57
III.7 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALES (Berdasarkan Penilaian Pimpinan).....	58
III.8 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Berdasarkan Penilaian Pimpinan).....	59
III.9 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MEKANIK (Berdasarkan Data Perusahaan).....	60
III.10 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALES (Berdasarkan Data Perusahaan).....	62

III.11	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Berdasarkan Data Perusahaan).....	63
III.13	Hubungan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta (Berdasarkan Penilaian Pimpinan).....	64
III.14	Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta (Berdasarkan Penilaian Pimpinan).....	66
III.13	Hubungan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta (Berdasarkan Data Perusahaan).....	67
III.13	Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta (Berdasarkan Data Perusahaan).....	64

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1 Skema Kerangka Pemikiran Hubungan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan.....	5
2 Struktur Organisasi PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta.....	33



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan perkembangan usaha dalam persaingan saat ini, banyak perusahaan didirikan guna mengikuti perkembangan dunia, baik pada perusahaan besar, menengah maupun kecil dalam bentuk yang berbeda-beda.

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusiannya (tenaga kerja) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusiannya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang baik perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga-tenaga yang terampil, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan yang menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi dengan menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawan.

Melalui program pelatihan ini dimaksudkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Manfaat bagi karyawan adalah dapat meningkatkan ketrampilan, pendidikan serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung

jawabnya dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan manfaat yang diperoleh perusahaan adalah dengan mempunyai tenaga kerja yang siap pakai dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Selain program pelatihan, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Maslow kebutuhan manusia ada beberapa tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan, kebutuhan milik dan kecintaan, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri.

Semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipenuhi oleh motivasi yang mendorongnya. Setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi

Pelatihan kerja dan motivasi kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta merupakan salah satu bentuk usaha yang bergerak di bidang jasa dalam penjualan mobil dan servis kendaraan. Sehingga dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan tenaga-tenaga terampil. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah pelatihan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa penting mengadakan penelitian yang akan dilakukan pada PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta dengan judul "HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BENGAWAN ABADI MOTOR (NASMOCO) SURAKARTA".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan yang signifikan pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta?
2. Apakah ada hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta?

3. Manakah diantara pelatihan kerja dan motivasi kerja yang mempunyai hubungan paling erat dengan produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikansi hubungan pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta.
2. Untuk mengetahui signifikansi hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta.
3. Untuk mengetahui signifikansi hubungan dari kedua variabel yang mempunyai hubungan paling erat dengan produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abdi Motor (Nasmoco) Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan agar dapat memberikan manfaat yang berguna antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi manajemen PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan di masa mendatang.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya di bidang latihan/pengembangan sumber daya manusia dan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya.

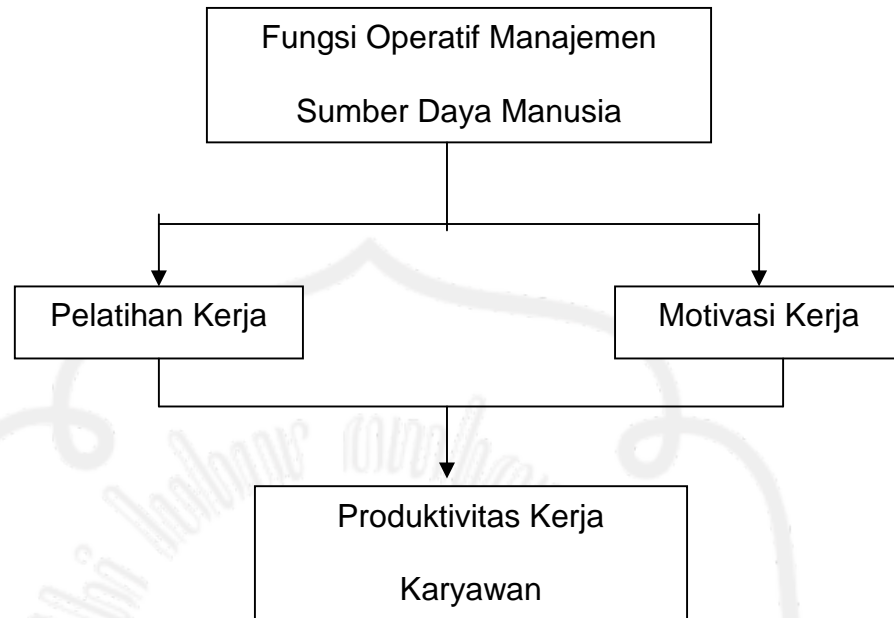
3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya mengenai produktivitas kerja.



E. Kerangka Pemikiran

Adapun skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Sumber: Mangkunegara, 2001:2

GAMBAR 1

**Skema Kerangka Pemikiran Hubungan Pelatihan
Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan**

Keterangan:

1. Variabel bebas: adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:
 - a. Pelatihan Kerja
 - b. Motivasi Kerja

2. Variabel terikat: adalah variabel yang dipengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan.

Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu perusahaan, perusahaan harus menyadari bahwa tenaga kerja dalam perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Faktor-faktor seperti pelatihan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang harus dipenuhi perusahaan.

F. Metode Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian
Penelitian ini menggunakan metode survey yang dilakukan kepada para karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta.
2. Objek Penelitian
Penelitian dilakukan di PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta yang beralamat di Jl. Slamet Riyadi 558 Surakarta.
3. Teknik Pengambilan Sampel
Metode yang dipakai adalah metode *Cluster sampling* dimana diambil sekelompok sampel berdasarkan bagian-bagian dalam perusahaan dari populasi yang ditetapkan, dalam hal ini karyawan

PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta sebanyak 32 orang. Sampel yang diambil sebanyak 35%. Menurut **Gay** dan **Diehl** yang dikutip dari **Kuncoro**, 2003:111 dijelaskan bahwa untuk studi deskriptif, sampel 10% dari populasi dianggap merupakan jumlah sangat minimal, setidaknya 20% mungkin diperlukan.

4. Sumber Data

Data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data ini diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang diteliti dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, karyawan dan pimpinan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta.

b. Data Sekunder

Data dan informasi diperoleh dari sumber yang tidak langsung. Data sekunder yang diperlukan adalah data dan informasi yang diperoleh dari pihak lain, misalnya dari pihak perusahaan, buku-buku dan literatur-literatur lain.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung obyek penelitian.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada para karyawan dan pimpinan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

Pemberian skor pada setiap pertanyaan tentang pelatihan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada skala Likert lima poin. Setiap pertanyaan disertai dengan alternatif jawaban yang harus dipilih.

SS : Sangat setuju

S : Setuju

CS : Cukup setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

Pemberian skala ini pada setiap pertanyaan nantinya akan digunakan untuk mengetahui jumlah pertanyaan atau tanggapan karyawan dan pimpinan terhadap obyek yang diteliti agar dapat digunakan untuk mengetahui hubungan pelatihan kerja, motivasi kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan.

1) Kriteria pengukuran pelatihan kerja:

a). Materi pelatihan

Penentuan materi pelatihan dalam peningkatan kemampuan kerja.

b). Efektivitas pelatihan

Peningkatan efektivitas pelatihan melalui berbagai prinsip pelatihan. Prinsip pelatihan itu adalah partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan umpan balik.

c). Metode dan teknik belajar

Teknik pelatihan yang digunakan untuk menggali keunggulan dan kelemahan teknik tertentu, dan pemilihan teknik yang dianggap paling tepat.

2). Kriteria pengukuran motivasi kerja:

a). Penghargaan Karyawan

Pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan setingkat, dan bahkan para bawahan dalam bentuk promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, piagam penghargaan.

b). Keterlibatan Karyawan

Partisipatif karyawan, dengan cara berbagi kekuasaan dengan para atasan langsung dalam pengambilan keputusan.

c). Pemberian Imbalan Berdasarkan Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3). Kriteria pengukuran produktivitas kerja:

a). Kecepatan kerja

Pengaruh langsung dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

b). Jumlah yang dihasilkan

Peningkatan teknologi yang digunakan untuk meningkatkan jumlah yang dihasilkan.

c. Wawancara

Dengan mengajukan pertanyaan untuk memperoleh data yang diperlukan secara langsung pada pihak manajemen PT.

Bengawan

Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta.

6. Analisis Pembahasan

a. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif yang digunakan dengan menganalisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

Sedangkan untuk penilaian terhadap kuesioner dilakukan dengan penentuan nilai/skor dari alternatif jawaban dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2

Sangat tidak setuju 1

Selanjutnya hasil nilai dimasukkan dalam tabel dan menjumlahkan semua jawaban tiap responden dengan menggunakan tabel dari jumlah jawaban alternatif tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam tiap kelas kategori dengan batas-batas dan interval tertentu untuk mendapatkan jarak interval tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} : \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad (\text{Y. Slamet, 1993:19})$$

b. Analisis *Chi-Square*

Analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada/tidaknya hubungan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan bantuan SPSS.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Para karyawan perlu beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan sehingga memerlukan pelatihan untuk memperbarui kemampuan mereka. Tidak hanya karyawan para manajer juga harus mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kepemimpinan mereka. Dalam sejumlah keadaan, pelatihan yang efektif sering menghasilkan tercapainya produktivitas. Pelatihan bukan hanya biaya (*cost*), tetapi merupakan investasi dalam aset manusia dalam suatu organisasi yang akan menguntungkan keseluruhan organisasi.

“Pelatihan (**Mathis** dan **Jackson**, 2002:5) adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.”

Usaha pelatihan yang tidak direncanakan, tidak terkoordinasi, dan tidak serius, secara signifikan akan mengurangi proses belajar. Pelatihan dan proses belajar akan terjadi, khususnya melalui kelompok kerja yang bersifat informal. Pelatihan harus dirancang dengan baik dan dengan pendekatan yang sistematis, dengan

menggunakan komponen-komponen yang relevan dari tiga tahap utama dalam sistem pelatihan:

a. Tahap penilaian

Dalam tahap penilaian, perencanaan menentukan kebutuhan pelatihan dan merinci tujuan-tujuan dari usaha pelatihan tersebut.

b. Tahap Implementasi

Dengan menggunakan hasil penilaian, *implementasi* dapat dimulai. Implementasi terjadi ketika pelatihan sudah benar-benar dilaksanakan.

c. Tahap evaluasi

Tahap ini memfokuskan seberapa baik pelatihan telah mencapai apa yang diharapkan oleh penyelenggara pelatihan. Mengawasi pelatihan berfungsi sebagai jembatan antara tahap implementasi dan evaluasi dan menjadi umpan balik untuk menentukan tujuan pelatihan di masa mendatang.

2. Tujuan Pelatihan, menurut (**Mangkunegara**, 2001:45):

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

- h. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
 - i. Meningkatkan perkembangan pegawai
3. Langkah-langkah dalam persiapan dan pelaksanaan pelatihan antara lain (**Siagian**, 2002:161):

a. Analisis kebutuhan dan sasaran pelatihan

Pelatihan direncanakan untuk diselenggarakan karena ada kebutuhan nyata untuk itu. Berkaitan dengan sasaran apa yang ingin dicapai.

b. Seleksi peserta pelatihan

Para peserta latihan merupakan “masukan” yang paling penting karena itulah yang menjadi “sasaran pelatihan”. Seleksi pelatihan akan menentukan berbagai hal seperti materi pelatihan dan teknik serta metode belajar-mengajar.

c. Materi pelatihan

Penentuan materi diharapkan memutakhirkan pengetahuan dan keterampilan karyawan serta meningkatkan kemampuan kerjanya.

d. Seleksi instruktur

Keberhasilan suatu program pelatihan sangat tergantung pada mutu dan kualifikasi para instruktur yang terlibat. Seorang instruktur perlu:

- 1) Menguasai materi yang menjadi tanggung jawabnya untuk mengajarkannya.
- 2) Menguasai teknik dan metode belajar-mengajar dan mampu memilih mana yang paling tepat

- 3) Kepribadian yang bersahabat
- 4) Mudah “diakses” oleh para peserta pelatihan
- 6) Mampu mengendalikan emosinya

e. Efektivitas pelatihan

Efektivitas pelatihan akan meningkat apabila berbagai prinsip pelatihan dipahami dan diterapkan dengan tepat. Prinsip pelatihan itu adalah partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan umpan balik.

f. Metode dan teknik belajar

Teknik pelatihan yang digunakan sangat penting untuk menggali keunggulan dan kelemahan teknik tertentu, dan memilih teknik yang dianggap paling tepat.

g. Evaluasi

Evaluasi mutlak dilakukan untuk mengetahui reaksi para peserta, ketrampilan yang diperoleh, perbaikan yang dapat dilakukan dan perubahan yang terjadi baik dalam diri peserta yang bersangkutan maupun dalam diri para manajer.

4. Metode pelatihan

Menurut **Sikula** yang dikutip dari (**Mangkunegara**, 2001:52) metode pelatihan terdiri dari:

a. On The Job

Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja.

b. *Vestibule* atau Balai

Suatu *Vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode *Vestibule* merupakan metode pelatihan untuk banyak peserta dengan pekerjaan yang sama dalam waktu yang sama. Metode ini dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

c. Metode Demonstrasi dan Contoh

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh –contoh. Metode ini sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

e. *Apprenticeship*

Adalah suatu cara mengembangkan ketrampilan perajin atau pertukangan, dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya dan tidak mempunyai standar formal.

f. Metode Ruang Kelas

Yang termasuk dalam metode ruang kelas adalah:

1) Metode Kuliah

Merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Keunggulan metode ini adalah dapat digunakan untuk kelompok besar sehingga biaya peserta menjadi rendah. Adapun kelemahan metode ini, peserta lebih bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta.

2) Metode Konverensi

Metode konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi, dan melibatkan peserta aktif. Proses belajar berdasarkan partisipasi lisan dan interaksi antar peserta.

3) Metode Studi Kasus

Pada metode studi kasus, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasi pemecahan masalahnya. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan dengan maksud meningkatkan pemikiran analitis dan kemampuan masalah.

4) Metode Bermain Peran

Bermain peran digunakan untuk memberi kesempatan kepada peserta mempelajari keterampilan berhubungan antara manusia melalui praktik, mengembangkan

pemahaman mengenai pengaruh perilaku mereka pada peserta lain.

5) Bimbingan Berencana

Terdiri dari serangkaian langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan ketrampilan khusus atau pengembangan umum sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Metode Latihan Lainnya

Seperti metode seminar, kuliah, konferensi, kursus singkat digunakan sebagai metode pelatihan pegawai. Kursus-kursus dan seminar-seminar dapat digunakan untuk peserta tingkat pendidikan akademi, universitas dan perusahaan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Seorang manajer tidak menjalankan semua pekerjaan sendirian melainkan dengan bantuan orang lain untuk mengerjakan, memberikan tugas-tugas kepada karyawannya. Karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan dengan baik, mungkin juga tidak, untuk itu perlu diketahui penyebabnya.

Mungkin memang karena tidak mampu menjalankan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga karena tidak mempunyai

motivasi (dorongan) untuk bekerja dengan baik. Memberikan motivasi (dorongan) kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin.

Menurut (Siagian, 2002:102) Motivasi adalah:

“Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota yang bersangkutan.”

Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila dia menginginkan atau membutuhkan sesuatu, maka dia akan terdorong untuk melakukan perbuatan tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan atau dibutuhkan itu.

Motivasi dipengaruhi oleh persepsi diri yang dimiliki oleh seseorang. Persepsi itu akan timbul dari suatu rangkaian proses yang terus-menerus dalam diri individu seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitarnya. Proses interaksi tersebut terjadi secara bertahap mulai dari:

- a. Perhatian
- b. Pengamatan
- c. Tanggapan

- d. Imajinasi
- e. Ingatan
- f. Pemikiran
- g. Motivasi

2. Teori-Teori Motivasi (**Siagian**, 2002:101)

Beberapa teori yang mendasari usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu:

a. Teori Motivasi Menurut Maslow

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow. Teori motivasi versi Maslow dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia yang diklasifikasikan pada lima tingkatan atau hierarki (*hierarchy of needs*), yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, sering dikenal dengan kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Yaitu kebutuhan sandang, pangan , papan.
- 2) Kebutuhan rasa aman, tidak hanya menyangkut keamanan fisik ditempat kediaman, di pemukiman, dalam perjalanan, dan di tempat kerja, tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karir (pengenaan sanksi, pemutusan hubungan kerja).
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu penciptaan dan pemeliharaan kekeluargaan, kebersamaan, dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi.
- 4) Kebutuhan akan harga diri,yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali ketrampilan baru.

b. Teori Motivasi Menurut Douglas McGregor

Teori ini dikembangkan Douglas McGregor yang berpendapat bahwa para manajer menggolongkan para bawahan pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab, dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu. Ciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X”. Asumsi kedua, bahwa karyawan senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab dan mampu mengendalikan diri: mereka dikategorikan sebagai “manusia Y”. Para manajer akan lebih berhasil menggerakkan manusia “X” jika menggunakan “motivasi negatif” dengan memberikan imbalan disertai ancaman jika yang bersangkutan tidak bekerja dengan baik. Sedangkan kategori “Y” motivasi positiflah yang lebih efektif dengan memberikan pujian atau penghargaan, jika yang bersangkutan bekerja dengan baik.

c. Teori Motivasi Menurut Frederick Herzberg

Para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar: mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, karyawan akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan

kreativitas dan inovasinya. Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja dengan melihat apa yang akan diberikan oleh organisasi kepada mereka.

d. Teori “ERG”

Alferder mengatakan bahwa, manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (*core needs*) yang disebutnya Eksistensi, Hubungan, dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth-ERG*). Kelompok eksistensi berkaitan dengan pemuasan kebutuhan materi yang diperlukan dalam mempertahankan eksistensi seorang. Kelompok hubungan berkaitan dengan pentingnya pemeliharaan hubungan interpersonal. Kelompok pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk berkembang secara intelektual.

e. Teori Motivasi Menurut David McClland

Menggolongkan manusia menjadi tiga jenis. Yaitu kebutuhan pertama; dapat dikatakan bahwa, ingin berhasil merupakan kebutuhan seorang manusia, kebutuhan kedua; kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ketiga; kabutuhan afiliasi (keinginan disenangi, dicintai).

f. Teori Evaluasi Kognitif Menurut P.C. Jordan

Teori ini menekankan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik (penghasilan, promosi) kuat,

maka motivasi intrinsik (keberhasilan, tanggung jawab yang lebih besar) melemah.

3. Teknik Aplikasi Motivasi (**Siagian**, 2002: 119):

a. Manajemen Berdasarkan Sasaran atau *Management by Objectives (MBO)*.

Karyawan diikut sertakan para anggota organisasi dalam penentuan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai; termasuk tujuan dan sasaran pribadinya.

b. Program Penghargaan Karyawan

Mengangkat harkat dan martabat karyawan melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan setingkat, dan bahkan para bawahan dalam bentuk promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, piagam penghargaan.

c. Program Keterlibatan Karyawan

Suatu proses partisipatif untuk memanfaatkan seluruh kemampuan karyawan dan mendorong peningkatan komitmen demi keberhasilan perusahaan, dengan cara berbagi kekuasaan dengan para atasan langsung dalam pengambilan keputusan.

d. Program Imbalan Bervariasi

Imbalan tergantung pada kinerja individual dan organisasional. Termasuk diantaranya:

e. Pemberian imbalan kepada karyawan berdasarkan satuan produk yang dihasilkan.

1) Rencana pembagian keuntungan. Jika perusahaan berhasil meraih keuntungan melebihi sasaran yang telah ditentukan, kelebihan itu dibagi kepada para karyawan.

2) Pembagian “nilai lebih”. Jika karyawan berhasil meningkatkan hasil karyanya berdasarkan anggaran yang dialokasikan untuk menghasilkan produk tertentu dan memperoleh keuntungan yang lebih besar, “nilai lebih” itulah yang dibagi oleh perusahaan kepada karyawan yang menghasilkan nilai tersebut.

3) Rencana Pemberian Imbalan Berdasarkan Keterampilan

Karyawan yang memiliki berbagai ketrampilan memungkinkan mereka melakukan banyak hal dan menyelesaikan banyak jenis pekerjaan, pantas diberikan imbalan.

5) Manfaat yang Fleksibel

Pendekatan yang kini populer ialah pendekatan kafeteria, yang berarti bahwa perusahaan memberikan dua jenis imbalan. Pertama, yaitu gaji atau upah, tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan jabatan, tunjangan anak, dll. Kedua, imbalan berupa bantuan dan jasa-jasa perusahaan yang dapat meringankan beban finansial para karyawan.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

(**Mathis dan Jackson**, 2001:82) memberikan definisi produktivitas sebagai berikut:

“Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.”

Ada tiga faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dan memberikan gambaran mengenai produktivitasnya, antara lain:

- a. Faktor pertama: kemampuan alami, yang melibatkan pemilihan orang dengan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan.
- b. Faktor kedua: usaha yang telah dilakukan seseorang, dipengaruhi oleh banyak masalah Sumber Daya Manusia, seperti motivasi, insentif, rancangan pekerjaan.
- c. Faktor ketiga: dukungan organisasi, termasuk, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan dan keadaan tim yang produktif.

Pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu (**Sinungan**, 2008:16):

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

2. Penjabaran Pengertian

Produktivitas merupakan interaksi terpadu antara tiga faktor mendasar, yaitu: Investasi, Manajemen, Tenaga kerja (**Sinungan**, 2008:18):

a. Investasi

Komponen pokok dari investasi ialah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi. Serta melalui riset akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu usaha. Keterpaduan antara modal teknologi

dan riset akan membawa perusahaan berkembang sehingga outputnya akan bertambah pula.

b. Manajemen

Hal-hal yang dihadapi dalam manajemen terutama dalam organisasi modern, ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan atau teknologi yang mempengaruhi aspek organisasi seperti proses produksi, distribusi, pemasaran, dan lain-lain, yang harus diimbangi melalui pendidikan dan pengembangan. Dari pendidikan, latihan, pengembangan akan menghasilkan tenaga *skill* yang menguasai aspek-aspek teknis dan aspek-aspek manajerial.

- 1) *Technical Skill* : Tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi tertentu, terampil, dan ahli di bidang teknis.
- 2) *Managerial Skill* : Mampu mengadakan atau melakukan kegiatan-kegiatan analisa kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

3) Tenaga Kerja

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja, adalah:

- a. Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitas dan masa depannya.
- b. Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

3. Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam empat bentuk (**Sinungan**, 2008:102):

- a. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama.
- b. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- c. Dengan menggunakan sumber daya yang sama diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- d. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

PT. BENGAWAN ABADI MOTOR (NASMOCO)

SURAKARTA

A. Sejarah PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta

Untuk mempermudah pemasaran dan pelayanan purna jual produk Toyota kepada masyarakat luas, maka PT. Toyota Astra Motor menunjuk PT. New Ratna Motor di Semarang sebagai dealer utama Toyota untuk Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Toyota Astra Motor didirikan atas kerja sama antara Toyota Corporation Japan dengan PT. Astra Internasional Inc. Indonesia yang berkedudukan di Jakarta.

Semakin berkembangnya usaha dibentuklah dealer CV. Bengawan Abadi Motor di daerah Surakarta. CV. Bengawan Abadi Motor didirikan berdasarkan penunjukan dan prakarsa Bapak Agustinus Hardjo Budi dan Bapak Andreas Setyawardoyo sebagai Direksi CV. Bengawan Abadi Motor pada tanggal 29 November 1972 dengan akte Notaris No. 47 tahun 1972 yang dikukuhkan oleh Notaris Maria Theresia Budi Santoso, SH.

Pada awalnya CV. Bengawan Abadi Motor berkedudukan di Pasar Pon Jl.Slamet Riyadi 161. Semakin berkembangnya kemajuan perekonomian dan pembangunan perusahaan, maka pada tanggal 7 September 1974 oleh Bapak Soemari Wangsoprawiro yang pada saat

itu menjabat sebagai Walikota Dati II Surakarta yang terletak di Jl.Slamet Riyadi 558 Surakarta.

Pada tanggal 12 Juni 1987, stratus CV. Bengawan Abadi Motor diubah menjadi PT. Bengawan Abadi Motor yang pada saat itu di pimpin oleh Bapak Drs. Eko Nugroho berdasarkan akte Notaris Maria Theresia Budi Santoso, SH No.47.

Tujuan dari PT. Bengawan Abadi Motor adalah untuk memperoleh keuntungan yang digunakan sebagai sumber penghasilan perusahaan untuk kelangsungan hidup PT. Bengawan Abadi Motor,

B. Lokasi Perusahaan

CV. Bengawan Abadi Motor pada awalnya berkedudukan di Pasar Pon Jl.Slamet Riyadi 161, tempat ini merupakan lokasi yang strategis bagi PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta karena didukung beberapa faktor yang menguntungkan.

Karena perkembangan kota dan adanya aturan dari Pemda dati II Surakarta, bahwa perbengkelan tidak boleh terletak ditengah kota maka perusahaan di pindah ke barat dengan lokasi di Jl. Slamet Riyadi No. 558.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka yang menggambarkan pola tetap dari hubungan diantara bidang-bidang kerja yang ada di dalam organisasi. Struktur organisasi dapat disesuaikan dengan kemampuan

perusahaan tersebut dengan mengikuti perkembangan yang terjadi. Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang berbeda-beda tergantung besar kecilnya perusahaan serta banyak sedikitnya jenis kegiatan yang dilakukan. Adapun struktur organisasi PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta adalah sebagai berikut:



1. Kepala Cabang

- a. Memimpin dan bertanggungjawab atas perusahaan.
- b. Mengkoordinir, mengevaluasi kegiatan, perusahaan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.
- c. Menentukan kebijakan perusahaan secara keseluruhan.
- d. Melakukan tugas keluar, baik yang berhubungan dengan instansi pemerintah, masyarakat maupun dengan perusahaan lain.

2. F & I (*Finance and Insurance*)

Jabatan tersebut bertugas melayani semua urusan yang menyangkut purna jual atau keluhan pelanggan.

3. Kepala Bagian

- a. Mengkoordinasikan tenaga penjualan dan mengadakan *salesmanship training*.
- b. Merencanakan, mengatur dan mengkoordinasikan penjualan.
- c. Merencanakan dan melaksanakan promosi.

3. Kepala Bengkel

- a. Bertanggungjawab terhadap kendaraan dan suku cadangnya.
- a. Menerima dan mengadakan pengecekan service dan suku cadang.

4. Kepala Suku Cadang

- a. Mengontrol dan mengorder pembelian suku cadang dan aksesorisnya.

10. *Servis Advisor*

- a. Bertanggungjawab dan membuat laporan terhadap Kepala Servis dan Suku Cadang.
- b. Memberikan saran atau melihat berbagai masalah pelayanan dan memberikan masukan tentang servis.

11. *TAS (Toyota After Sales)*

Mengecek dan mengontrol kendaraan setelah dijual.

12. *Coordinator Group Repair*

Mengkoordinasikan semua bagian kelompok reparasi

13. *Body and Paint*

Bertanggungjawab terhadap semua *body and paint* kendaraan yang masuk kebengkel.

14. *Lub Wash*

Menjamin semua kendaraan yang akan dijual dalam keadaan bersih.

15. *Service*

Bertanggungjawab terhadap semua perbaikan dalam perusahaan.

16. *PDS (Predelivery Service)*

Mengecek semua kendaraan yang akan diservis.

17. *Tools*

Bertanggungjawab terhadap semua alat-alat yang ada dalam perusahaan.

18. *Maintenance*

Memelihara dan menjaga semua peralatan perbengkelan yang ada dalam perusahaan.

19. *Inventaris Control*

Mengontrol semua inventarisasi yang ada dalam perusahaan dan membuat laporannya.

20. *Gudang*

Tempat untuk kendaraan yang sudah diservis maupun yang belum.

21. *Penerimaan*

Menerima dan mengecek semua kendaraan yang masuk dalam perusahaan.

22. *Pengiriman*

Menerima dan mengecek semua kendaraan yang akan keluar dari perusahaan.

23. *Canvas*

Mengecek dan mencoba mobil untuk dipakai berkeliling ke luar perusahaan.

24. *Sumber Daya Manusia*

- a. Bertanggungjawab kepada perusahaan mengenai jalannya perusahaan.
- b. Merencanakan rekrutmen karyawan dan keluar masuknya karyawan.
3. Menentukan dan menetapkan jumlah absensi karyawan.

25. Satpam

Bertanggungjawab terhadap keamanan dan ketertiban di perusahaan juga lingkungan sekitarnya.

26. *Driver Sales*

- a. Menyediakan dan mengantarkan kendaraan yang dipesan konsumen.
- b. Bekerjasama dengan salesman untuk melaksanakan penjualan.

27. Pembukuan

- a. Membuat laporan keuangan secara periodik.
- b. Mencatat semua transaksi yang terjadi selama periode tertentu.

28. *Collector*

- a. Menagih terhadap adanya piutang yang telah jatuh tempo kepada debitur.
- b. Mengadakan pengecekan jumlah piutang yang harus ditagih.

29. *Administration Part*

Mencatat semua aktivitas perusahaan dalam bidang suku cadang setiap hari.

30. *Administration Sales*

Mencatat administrasi yang berhubungan dengan sales baik urusan faktur sampai BPKB jadi.

31. Kasir

- a. Menerima pemasukan perusahaan setiap hari.

- b. Mengeluarkan uang untuk kepentingan perusahaan.
- c. Mengadakan pengecekan jumlah pemasukan dan pengeluaran setiap hari.

32. Administrasi Bengkel

Mencatat semua aktivitas perusahaan dalam bidang perbengkelan setiap hari.

33. CRC (*Customer Retention Coordinator*)

Melayani semua urusan baik yang menyangkut purna jual atau keluhan pelanggan.


D. Sumber Daya Manusia PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO)

Surakarta

1. Jumlah Karyawan

Adapun jumlah tenaga kerja atau karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta adalah sebanyak 92 orang yang terdiri dari:

- Kepala Cabang : 1 Orang
- F & I Specialist : 1 Orang
- CRC : 1 Orang
- Supervisor : 3 Orang
- ADH : 1 Orang
- Serv. Sect. head : 1 Orang
- Part Sect. Head : 1 Orang
- Counter Sales : 3 Orang



– Salesman	: 17 Orang
– Accounting	: 3 Orang
– Adm. Part / EDP	: 1 Orang
– Adm. Sales	: 2 Orang
– Kasier	: 1 Orang
– Kolektor	: 1 Orang
– Security	: 5 Orang
– OB	: 1 Orang
– Driver	: 1 Orang
– PDS Stock	: 1 Orang
– Instructur	: 1 Orang
– Control Room	: 1 Orang
– Tecnician PDS	: 2 Orang
– Service Plus	: 1 Orang
– Serv. Advisor	: 5 Orang
– DB. Analyst	: 1 Orang
– Foreman	: 3 Orang
– Teknisi BP	: 3 Orang
– Teknisi BR	: 3 Orang
– Foreman (BP)	: 1 Orang
– EPL Head	: 1 Orang
– BR Borongan	: 4 Orang
– B / P Borongan	: 4 Orang
– Teknisi BP	: 2 Orang

- P. Warehouse : 1 Orang
- Partsman : 2 Orang
- Part Sales : 2 Orang

2. Jam Kerja

Adapun jam kerja yang berlaku di PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta adalah:

- a. Senin sampai Jum'at dari jam 08.15-16.30
- b. Istirahat jam 12.00-13.00
- c. Sabtu dari jam 08.00-12.30
- d. Minggu dari jam 09.00-16.30

Waktu jam lembur dilaksanakan oleh karyawan di luar jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, atau bekerja pada hari istirahat/libur resmi, dan disertai Surat Perintah Lembur (SPL) dari atasan (Pimpinan Kerjanya).

3. Sistem Pengupahan

Adapun sistem penggajian yang dilakukan perusahaan, yaitu gaji yang diberikan berdasarkan gaji bulanan yang besarnya relatif tetap untuk tenaga kantor, bengkel, sedangkan untuk salesman dipengaruhi oleh presentase tertentu.

4. Fasilitas-fasilitas bagi Karyawan

- a. Paket Jamsostek
- b. Standar gaji dan upah minimum regional sesuai dengan peraturan pemerintah
- c. Asuransi Purbaya (Purna Bhakti Karya)

- d. Pemberian bonus tahunan, lebaran dan tahun baru
 - e. Fasilitas kendaraan sesuai dengan jenjang jabatan
 - f. Disediakan sarana ibadah dan kantin
 - g. Penjataan pakaiaan seragam
5. Pelatihan dan Pengembangan
- a. Pelatihan Tenaga Penjual (*Salesmanship Training*)
Tenaga penjual diwajibkan untuk mengadakan simulasi penjualan di perusahaan untuk mendemonstrasikan teknik penjualan yang lebih baik. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kemampuan tenaga penjual dalam menjalankan tugasnya.
 - b. Pelatihan Tenaga Bengkel dan Kepala Bengkel
Pelatihan ini secara rutin dilakukan oleh perusahaan dan ATPM (Agen Tunggal Pemegang Merk) Toyota. Tujuannya adalah untuk menambah ketrampilan para tenaga bengkel dan kepala bengkel melalui program pengendalian mutu (*Quality Control Cycle*) untuk meningkatkan kualitas kerja semua jajaran bengkel.
Setiap tahun diadakan kontes keterampilan tenaga bengkel dan kepala bengkel baik secara teknik maupun teori. Pemenang kontes keterampilan selanjutnya dikirim sebagai wakil perusahaan untuk kontes keterampilan perbengkelan tingkat nasional yang diadakan ATPM.

c. Lokakarya Keuangan dan Manajemen

Tujuannya adalah untuk menambah ilmu pengetahuan bagi karyawan tentang masalah-masalah dibidang keuangan dan manajemen untuk dapat memiliki wawasan yang lebih luas. Pelatihan dalam bentuk lokakarya dan seminar bagi kepala cabang dan supervisor.

d. Peninjauan Keluar Negeri (*Overseas Workshop*)

Mengirimkan karyawan ke luar negeri atas undangan maupun insiatif dari perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan pengalaman dan kesempatan yang lebih luas dalam rangka pengembangan kemampuan wawasan dan untuk meninjau pameran-pameran mobil internasional seperti *Tokyo Motor Show* dan *Frankfurt Motor Show*.

e. Program-program Lain (Kursus-kursus)

Diperuntukan bagi masing-masing jabatan karyawan antara lain kursus komputer, bahasa asing dan akuntansi. Tujuannya adalah untuk menambah kemampuan karyawan sehingga mampu memberikan nilai tambah pada perusahaan maupun karyawan tersebut.

E. Pemasaran PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta

1. Sistem Pemasaran

PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta merupakan usaha bisnis yang terdiri dan beroperasi sebagai penghubung

antara produsen dan konsumen akhir yang disponsori oleh produsen yang diikat kontrak oleh produsen dalam suatu sistem jaringan penjualan dan merupakan sistem distribusi.

2. Cara Pemasaran

Cara pemasaran perusahaan adalah dengan membeli kendaraan baru dari dealer utama melalui pesanan berdasarkan perjanjian kedealeran yang berlaku. Perjanjian ini berlaku selama 1 tahun kecuali perusahaan yang bersangkutan tidak dapat memenuhi kewajibannya yang dapat mengakibatkan dibatalkannya perjanjian tersebut.

Perusahaan menjual kendaraan bermotor baru dari ruang pameran yang secara eksklusif hanya menjual satu merek kendaraan bermotor saja.

3. Promosi

Dalam usaha untuk memperkenalkan produknya, maka perusahaan melakukan promosi untuk memperkenalkan produknya dimana cara yang dilakukan untuk promosi adalah dengan mengikuti pameran di pusat perbelanjaan, pengiklanan melalui media cetak dan elektronik.

D. Laporan Magang

1. Rencana Kerja

Dalam melakukan kegiatan magang kerja dan menyusun laporan praktek kerja lapangan dibutuhkan rencana kerja yang cukup matang.

Adapun rencana kerja tersebut meliputi :

a. Mencari dan menentukan tempat praktek kerja lapangan.

Minggu I sampai dengan pada minggu ke II bulan Januari 2009, penulis melakukan beberapa kegiatan sebagai berikut :

- 1) Mencari objek instansi / lembaga atau perusahaan yang akan dipergunakan sebagai media kerja praktek lapangan tersebut.
- 2) Penulis melakukan konsultasi dan pendaftaran lokasi magang kepada dosen pembimbing praktek kerja lapangan sebagai pemberitahuan lokasi dan penentuan lokasi magang kerja.

b. Orientasi tempat dan penyusunan proposal praktek kerja lapangan.

Minggu ke III sampai dengan minggu ke IV bulan Januari 2009, penulis melakukan kegiatan sebagai berikut :

- 1) Menyampaikan surat permohonan ijin pelaksanaan praktek kerja lapangan untuk melaksanakan praktek kerja lapangan tersebut.
- 2) Setelah mendapatkan izin dari instansi / lembaga atau perusahaan tempat pelaksanaan praktek kerja lapangan, penulis melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing dan mengajukan proposal praktek kerja lapangan tahap I.

c. Pelaksanaan praktek kerja lapangan.

Minggu I bulan februari sampai dengan minggu ke IV bulan Maret 2009, penulis melakukan kegiatan praktek kerja lapangan dilokasi yang telah ditentukan dan mendapat persetujuan.

d. Penyusunan laporan praktek keja lapangan.

Minggu I sampai dengan minggu ke IV bulan Maret 2009, penulis menyusun laporan praktek kerja lapangan.

2. Proses Kerja

Langkah selanjutnya adalah melaksanakan proses kerja. Adapun proses kerja tersebut adalah sebagai berikut :

a. Minggu ke III bulan Januari 2009.

Penulis mencari dan menentukan perusahaan / instansi yang akan penulis gunakan sebagai media praktek kerja lapangan.

b. Minggu ke IV bulan Januari 2009.

1) Penulis menetapkan PT. Bengawan Abadi Motor Surakarta sebagai media untuk melaksanakan praktek kerja lapangan.

2) Penulis konsultasi dengan dosen pembimbing untuk menentukan judul dan pengajuan proposal tahap awal.

3) Penulis menyusun laporan praktek kerja lapangan.

c. Minggu I bulan Februari sampai dengan minggu ke IV bulan Maret 2009.

Tanggal 2 Februari - 25 Maret 2009, penulis melaksanakan praktek kerja lapangan, dimana penulis hanya datang 3 hari dalam 1 minggu pada PT. Bengawan Abadi Motor Surakarta.

Selama melaksanakan praktek kerja lapangan penulis melakukan kegiatan sebagai berikut :

1) Tanggal 02 - 04 Februari 2009

Penulis masuk minggu pertama praktek kerja lapangan, yang diawali dengan perkenalan staf, lingkungan, cara kerja, dan adaptasi dengan lingkungan, serta melakukan pengamatan terhadap keadaan perusahaan.

2) Tanggal 09 -11 Februari 2009

Penulis mendapatkan informasi mengenai sejarah perusahaan, struktur perusahaan.

3) Tanggal 16 Februari 2009

Penulis tidak mendapat pekerjaan dan informasi apapun tentang perusahaan, karena semua staf sedang melakukan pertemuan di luar perusahaan.

4) Tanggal 17 - 18 Februari 2009

Penulis mendapatkan informasi mengenai berbagai macam produk yang di miliki oleh perusahaan.

5) Tanggal 23 -25 Februari 2009

Perusahaan memberikan tugas kepada penulis untuk menghitung jumlah penjualan perusahaan selama periode tertentu di daerah pemasaran PT. Bengawan Abadi Motor Surakarta.

6) Tanggal 02 - 03 Februari 2009

Penulis mendapatkan informasi mengenai pelatihan tenaga kerja, metode pelatihan.

7) Tanggal 09 - 11 Maret 2009

Penulis mendapatkan informasi mengenai perusahaan, kinerja, kemampuan, serta SDM yang di miliki perusahaan, cara mempertahankan kinerja karyawan, berbagai macam kegiatan yang mampu menunjang kemampuan karyawan.

8) Tanggal 16 - 18 Maret 2009

Penulis mendapatkan informasi mengenai produktivitas kerja karyawan.

9) Tanggal 23 Maret 2009

Penulis mendapatkan informasi mengenai kinerja karyawan, pembagian tugas, dan sistem gaji perusahaan kepada karyawan.

10) Tanggal 24 Maret 2009

Penulis bersama dosen pembimbing menghadap pihak perusahaan untuk mengucapkan terima kasih.

d. Minggu 1 bulan April 2009

Penulis mulai menyusun lebih lengkap laporan praktek kerja lapangan.

F. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta. Dengan cara menyebar kuesioner dengan responden sebanyak 32 orang.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan analisis kuantitatif dengan uji *Chi-Square*. Uji *Chi-Square* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun distribusi frekuensi karakteristik masing-masing responden akan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel

Tabel III.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	30	93,8%
Perempuan	2	6,2%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Berdasarkan tabel III.1 jumlah responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang pegawai, yang terdiri dari 30 orang (93,8%) berjenis kelamin laki-laki, dan 2 orang (6,2%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan bidang pekerjaan di perusahaan merupakan bidang pekerjaan laki-laki terutama yang berhubungan dengan otomotif.

b. Usia

Usia dikategorikan dengan mengurangi nilai pengamatan tertinggi dengan nilai pengamatan terendah kemudian dibagi dalam sejumlah kelas, sehingga diketahui usia responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval kelas} &= \frac{\text{Usia tertinggi} - \text{usia terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{48 - 19}{3} = 10\end{aligned}$$

Dengan demikian, maka kategori untuk usia adalah kelompok usia 19 - 28 tahun, 29 - 38 tahun, 39 - 48 tahun.

Tabel III.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
19 - 28 tahun	16 orang	50%
29 - 38 tahun	12 orang	37,5%
39 - 48 tahun	4 orang	12,5%
Jumlah	32 orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Berdasarkan tabel III.2 dapat diketahui bahwa mayoritas usia karyawan PT. Bengawan Abadi Motor adalah 19 - 28 tahun yaitu sebanyak 16 orang (50%), 29 - 38 tahun sebanyak 12 orang (37,5%) dan 39 - 48 tahun sebanyak 4 orang (34,4%). Ini menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden sebagian besar tergolong masih muda dan termasuk tenaga kerja yang masih produktif, sehingga karyawan masih mempunyai banyak kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

c. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden terdiri atas enam kelompok, yaitu berpendidikan SD, SMP, SMU/Sederajat, D3, S1, S2, data karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	1	3,1%
SLTP	0	0%
SMU/Sederajat	13	40,6%
D3	4	12,6%
S1	14	43,7%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Berdasarkan tabel III.3 dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan PT. Bengawan Abadi Motor mayoritas adalah S1 yaitu sebanyak 14 orang (43,7%), yang berpendidikan SD sebanyak 1 orang (3,1%), yang berpendidikan SLTP sebanyak 0 orang (0%), yang berpendidikan SMU/Sederajat sebanyak 13 orang (40,6%), dan yang berpendidikan D3 sebanyak 4 orang (12,6%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta adalah S1, hal ini disebabkan akan lebih memudahkan dalam pemberian tugas dari perusahaan.

2. Tanggapan Responden

Jawaban mengenai tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner akan digunakan skala likert, yang memberikan nilai terbesar pada jawaban yang paling ekstrim dengan ketentuan sebagai berikut:

- a). Responden yang menjawab sangat setuju diberi nilai 5
- b). Responden yang menjawab setuju diberi nilai 4
- c). Responden yang menjawab cukup setuju diberi nilai 3
- d). Responden yang menjawab tidak setuju diberi nilai 2
- e). Responden yang menjawab sangat tidak setuju diberi nilai 1

Karena dalam satu variabel terdapat beberapa item pertanyaan, maka tanggapan responden dalam variabel tersebut kemudian dijumlahkan dan hasil penjumlahan tersebut dibuat interval untuk masing-masing variabel, kemudian setiap tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian dikelompokkan menjadi tiga kategori. Interval diperoleh dengan rumus:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

a). Pelatihan Kerja

Dari hasil penyebaran kuesioner nilai tertinggi untuk pertanyaan variabel pelatihan adalah 25 nilai terendah adalah 18 yang kemudian dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu baik, sedang, buruk.

$$\begin{aligned} \text{Intervalnya} &= \frac{25 - 18}{3} \\ &= 2,333 = 2 \end{aligned}$$

Adapun kategorinya:

Pelatihan kerja baik : 23 - 25

Pelatihan kerja sedang : 21 - 22

Pelatihan kerja buruk : 18 - 20

Tabel III.4

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PELATIHAN KERJA

Kategori	Jumlah	Presentase
Baik	14	43,8%
Sedang	10	31,3%
Buruk	8	25%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Dari tabel III.4 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pelatihan yang diberikan PT. Bengawan Abadi Motor adalah baik yaitu sebanyak 14 karyawan (43,8%), sedangkan yang sedang sebanyak 10 karyawan (31,2%), dan yang buruk sebanyak 8 karyawan (25%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja di PT. Bengawan Abadi Motor adalah baik.

b). Motivasi Kerja

Dari hasil penyebaran kuesioner nilai tertinggi untuk pertanyaan variabel motivasi adalah 25 dan nilai terendah adalah 14 yang kemudian dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, rendah.

$$\begin{aligned} \text{Intervalnya} &= \frac{25 - 14}{3} \\ &= 3,666 = 4 \end{aligned}$$

Adapun kategorinya:

Motivasi kerja tinggi	: 22 - 25
Motivasi kerja sedang	: 18 - 21
Motivasi kerja rendah	: 14 - 17

Tabel III.5

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG MOTIVASI KERJA

Kategori	Jumlah	Presentase
Tinggi	9	28,1%
Sedang	20	62,5%
Rendah	3	9,4%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Dari tabel III.5 dapat diketahui bahwa 20 orang (62,5%) karyawan PT. Bengawan Abadi Motor mempunyai motivasi

kerja yang sedang, 9 orang (28,1%) karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi, dan 3 orang (9,4%) karyawan mempunyai motivasi kerja rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Bengawan Abadi Motor memiliki motivasi kerja yang sedang.

c). Produktivitas kerja berdasarkan penilaian pimpinan

(1) Produktivitas kerja karyawan mekanik

Dari hasil penyebaran kuesioner nilai tertinggi untuk pertanyaan variabel produktivitas kerja karyawan mekanik adalah 22 dan nilai terendah adalah 19 yang dimana dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Interval untuk pembagian kategori yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Intervalnya} &= \frac{22 - 19}{3} \\ &= 3 \end{aligned}$$

Adapun kategorinya:

Produktivitas kerja tinggi	: 22 - 23
Produktivitas kerja sedang	: 20 - 21
Produktivitas kerja rendah	: 18 - 19

Tabel III.6

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MEKANIK
(Berdasarkan Penilaian Pimpinan)

Kategori	Jumlah	Presentase
Tinggi	6	42,9%
Sedang	5	35,7%
Rendah	3	21,4%
Jumlah	14	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Dari tabel III.6 dapat diketahui bahwa 6 orang (42,9%) karyawan mekanik PT. Bengawan Abadi Motor mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, 5 orang (35,7%) karyawan mempunyai produktivitas kerja sedang, dan 3 orang (21,4) karyawan mempunyai produktivitas rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mekanik di PT. Bengawan Abadi Motor memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

(2) Produktivitas kerja karyawan sales

Dari hasil penyebaran kuesioner nilai tertinggi untuk pertanyaan variabel produktivitas kerja karyawan sales adalah 23 dan nilai terendah adalah 20 yang dimana dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Interval untuk pembagian kategori yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Intervalnya} &= \frac{23 - 20}{3} \\ &= 3 \end{aligned}$$

Adapun kategorinya:

- Produktivitas kerja tinggi : 23 - 24
 Produktivitas kerja sedang : 21 - 22
 Produktivitas kerja rendah : 19 - 20

Tabel III.7

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALES
 (Berdasarkan Penilaian Pimpinan)

Kategori	Jumlah	Presentase
Tinggi	1	5,5%
Sedang	5	27,8%
Rendah	12	66,7%
Jumlah	18	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Dari tabel III.7 dapat diketahui bahwa 12 orang (66,7%) karyawan sales PT. Bengawan Abadi Motor mempunyai produktivitas kerja yang rendah, dan 1 orang (5,5%) karyawan mempunyai produktivitas kerja tinggi, dan 5 orang (27,8%) karyawan mempunyai produktivitas kerja sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.

Bengawan Abadi Motor memiliki produktivitas kerja yang rendah.

Tabel III.8

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Berdasarkan Penilaian Pimpinan)

Kategori	Jumlah	Presentase
Tinggi	7	21,9%
Sedang	10	31,3%
Rendah	15	46,9%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Dari tabel III.8 dapat diketahui bahwa 15 orang (46,9%) karyawan PT. Bengawan Abadi Motor mempunyai produktivitas kerja yang rendah, 7 orang (21,9%) karyawan mempunyai produktivitas kerja tinggi, dan 10 orang (31,2%) karyawan mempunyai produktivitas kerja sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Bengawan Abadi Motor memiliki produktivitas kerja yang rendah.

d). Produktivitas kerja berdasarkan data perusahaan

(1) Produktivitas kerja karyawan mekanik

Dari hasil penyebaran kuesioner nilai tertinggi untuk pertanyaan variabel produktivitas kerja karyawan mekanik adalah 256 dan nilai terendah adalah 155 yang dimana dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Interval untuk pembagian kategori yaitu:

$$\text{Intervalnya} = 256 - 155$$

$$\frac{\quad}{3}$$

$$= 33,6 \quad = 34$$

Adapun kategorinya:

Produktivitas kerja tinggi	: 223 - 256
Produktivitas kerja sedang	: 189 - 222
Produktivitas kerja rendah	: 155 - 188

Tabel III.9

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MEKANIK

(Berdasarkan Data Perusahaan)

Kategori	Jumlah	Presentase
Tinggi	6	42,9%
Sedang	2	14,2%
Rendah	6	42,9%
Jumlah	14	100%

Sumber: Data sekunder diolah, 2009

Dari tabel III.9 dapat diketahui bahwa 6 orang (42,9%) karyawan mekanik PT. Bengawan Abadi Motor mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dan rendah, dan 2 orang (14,2%) karyawan mempunyai produktivitas kerja sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mekanik di PT. Bengawan Abadi Motor memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan rendah.

(2) Produktivitas kerja karyawan sales

Dari hasil penyebaran kuesioner nilai tertinggi untuk pertanyaan variabel produktivitas kerja karyawan sales adalah 10 dan nilai terendah adalah 0 yang dimana dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Interval untuk pembagian kategori yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Intervalnya} &= \frac{10 - 0}{3} \\ &= 3,333 \quad = 3 \end{aligned}$$

Adapun kategorinya:

Produktivitas kerja tinggi	: 7 - 10
Produktivitas kerja sedang	: 4 - 6
Produktivitas kerja rendah	: 0 - 3

Tabel III.10

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALES

(Berdasarkan Data Perusahaan)

Kategori	Jumlah	Presentase
Tinggi	4	22,2%
Sedang	4	22,2%
Rendah	10	55,6%
Jumlah	18	100%

Sumber: Lampiran sekunder diolah, 2009

Dari tabel III.10 dapat diketahui bahwa 10 orang (55,6%) karyawan sales PT. Bengawan Abadi Motor mempunyai produktivitas kerja yang rendah, dan 4 orang (22,2%) karyawan mempunyai produktivitas kerja tinggi dan sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Bengawan Abadi Motor memiliki produktivitas kerja yang rendah.

Tabel III.11

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Berdasarkan Data Perusahaan)

Kategori	Jumlah	Presentase
Tinggi	10	31,3%
Sedang	6	18,8%
Rendah	16	50%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data sekunder diolah, 2009

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 16 orang (50%) karyawan PT. Bengawan Abadi Motor mempunyai produktivitas kerja yang rendah, 10 orang (31,2%) karyawan mempunyai produktivitas kerja tinggi, dan 6 orang (18,8%) karyawan mempunyai produktivitas kerja sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Bengawan Abadi Motor memiliki produktivitas kerja yang rendah.

Hubungan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) SURAKARTA

Dari data yang diperoleh variabel pelatihan diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu Buruk, Sedang, Baik. Begitu juga dengan motivasi dan produktivitas di klasifikasikan menjadi tiga yaitu Rendah, Sedang, Tinggi. Tabel berikut adalah pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta.

Tabel III.12

Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.
Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta
(Berdasarkan Penilaian Pimpinan)

Pelatihan \ Produktivitas	R	S	T	Jumlah
Buruk	18,8%	-	6,3%	25%
Sedang	6,3%	18,8%	6,23%	31,3%
Baik	21,9%	12,5%	9,4%	43,8%
Jumlah	46,9%	31,2%	21,9%	100%

Sumber: Data primer diolah (2009)

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.150 ^a	4	.086
Likelihood Ratio	10.300	4	.036
Linear-by-Linear Association	.167	1	.683
N of Valid Cases	32		

a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.75.

Dari tabel III.12 dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Bengawan Abadi Motor yang mempunyai pelatihan kerja buruk sebesar 25%, karyawan yang mempunyai pelatihan kerja sedang sebesar 31,2%, karyawan yang mempunyai pelatihan kerja baik sebesar 43,8%.

Sedangkan karyawan yang mempunyai produktivitas rendah sebesar 46,9%, karyawan yang mempunyai produktivitas sedang sebesar 31,2%, karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi sebesar 43,8%.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan penilaian pimpinan hal ini dibuktikan dengan *Chi-Square* sebesar 8,150 dengan probabilitas 0,086 dimana probabilitas tersebut di atas alpha 0,05.

Tabel III.13

Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.

Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta

(Berdasarkan Penilaian Pimpinan)

Produktivitas Motivasi	R	S	T	Jumlah
Rendah	6,3%	3,1%	-	9,4%
Sedang	28,1%	15,6%	18,8%	62,5%
Tinggi	12,5%	12,5%	3,1%	28,1%
Jumlah	46,9%	31,2%	21,9%	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.769 ^a	4	.597
Likelihood Ratio	3.399	4	.493
Linear-by-Linear Association	.036	1	.850
N of Valid Cases	32		

a. 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .66.

Dari tabel III.13 dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Bengawan Abadi Motor yang mempunyai motivasi kerja rendah sebesar 9,4%, karyawan yang mempunyai motivasi kerja sedang sebesar 62,5%, karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi sebesar 28,1%.

Sedangkan karyawan yang mempunyai produktivitas rendah sebesar 46,9%, karyawan yang mempunyai produktivitas sedang

sebesar 31,2%, karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi sebesar 43,8%.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan pimpinan hal ini dibuktikan dengan *Chi-Square* sebesar 2,769 dengan probabilitas 0,597 dimana probabilitas tersebut di atas alpha 0,05.

Tabel III.14

Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.
Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta
(Berdasarkan Data Perusahaan)

Produktivitas Pelatihan	R	S	T	Jumlah
Buruk	9,4%	6,2%	9,4%	25%
Sedang	18,7%	-	12,5%	31,2%
Baik	21,9%	12,5%	9,4%	43,8%
Jumlah	50%	18,7%	31,3%	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.479 ^a	4	.242
Likelihood Ratio	6.914	4	.140
Linear-by-Linear Association	.493	1	.482
N of Valid Cases	32		

a. 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.50.

Dari tabel III.14 dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Bengawan Abadi Motor yang mempunyai pelatihan kerja buruk sebesar 25%, karyawan yang mempunyai pelatihan kerja sedang sebesar 31,2%, karyawan yang mempunyai pelatihan kerja baik sebesar 43,8%.

Sedangkan karyawan yang mempunyai produktivitas rendah sebesar 50%%, karyawan yang mempunyai produktivitas sedang sebesar 18,7%, karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi sebesar 31,3%.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan data perusahaan hal ini dibuktikan dengan *Chi-Square* sebesar 5,479 dengan probabilitas 0,242 dimana probabilitas tersebut di atas alpha 0,05.

Tabel III.14

Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.

Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta

(Berdasarkan Data Perusahaan)

Produktivitas Motivasi	R	S	T	Jumlah
Rendah	39,4%	-	-	9,4%
Sedang	28,1%	12,5%	21,9%	62,5%
Tinggi	12,5%	6,2%	9,4%	28,1%
Jumlah	50%	18,7%	31,3%	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.333 ^a	4	.504
Likelihood Ratio	4.490	4	.344
Linear-by-Linear Association	1.119	1	.290
N of Valid Cases	32		

a. 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .56.

Dari tabel III.13 dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Bengawan Abadi Motor yang mempunyai motivasi kerja rendah sebesar 9,4%, karyawan yang mempunyai motivasi kerja sedang sebesar 62,5%, karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi sebesar 28,1%.

Sedangkan karyawan yang mempunyai produktivitas rendah sebesar 50%, karyawan yang mempunyai produktivitas sedang

sebesar 18,7%, karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi sebesar 31,3%.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan data perusahaan hal ini dibuktikan dengan *Chi-Square* sebesar 3,333 dengan probabilitas 0,504 dimana probabilitas tersebut di atas alpha 0,05.



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

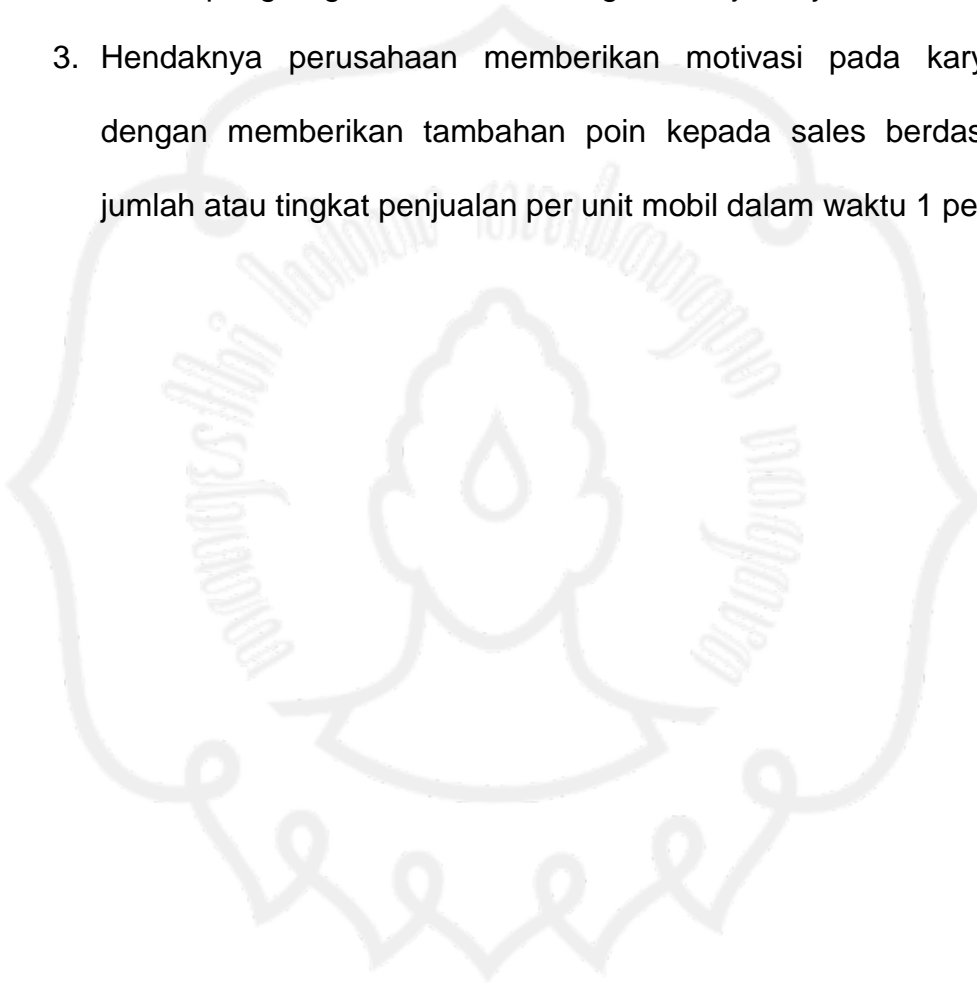
1. Dari hasil analisis *Chi-Square* variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan penilaian pimpinan dan data perusahaan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta bahwa tidak terdapat hubungan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Dari hasil analisis *Chi-Square* variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan penilaian pimpinan dan data perusahaan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis *Chi-Square*, tidak terdapat variabel yang paling erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta.

B. Saran

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Maka perusahaan hendaknya berusaha untuk meningkatkan kualitas

pelatihan kerja dengan memberikan pelatihan kerja pada karyawan yang produktivitas kerjanya rendah.

2. Hendaknya perusahaan memperhatikan motivasi kerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, adapun bentuk-bentuk penghargaan itu sesuai dengan kinerja karyawan.
3. Hendaknya perusahaan memberikan motivasi pada karyawan dengan memberikan tambahan poin kepada sales berdasarkan jumlah atau tingkat penjualan per unit mobil dalam waktu 1 periode.



DAFTAR PUSTAKA

- Gitosudarmo, Indriyo & Mulyono, Agus. 1996. *Prinsip Dasar Manajemen* Edisi ke-3. BPFE-Yogyakarta:Yogyakarta.
- Mathis, L.Robert & Jackson, H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 1. Salemba Empat:Jakarta.
- Mathis, L. Robert & Jackson, H. John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 2. Salemba Empat:Jakarta.
- Griffin, W. Ricky. 2002. *Manajemen* Jilid 2 Edisi ke-7. Penerbit Erlangga:Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Istijantoro. 2005. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama:Jakarta.
- Kuncoro, Mudjarat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga:Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* Edisi ke-2. Penerbit Bumi Aksara:Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Penerbit Rineka Cipta:Jakarta.