PERANAN PELAKSANAAN *OUTBOUND* DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKIVITAS KARYAWAN PADA PT. GLOBAL MENTARI

OLEH : MUHAMMAD MUNAWIR ANWAR

BAB I
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

- Produktivitas memiliki arti sebagai segala sesuatu yang dihasilkan melalui kegiatan perorangan atau organisasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pengusaha atau tenaga kerja.
- Produktivitas juga dapat berarti sebagai hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.
- Hubungan kualitas dengan jumlah kerja yang dilakukan tersebut sangat perlu diwaspadai karena fenomena tersebut sangat potensial meskipun perilaku kerja karyawan seringkali memperlihatkan seakan-akan tidak ada masalah.

- Produktivitas kerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Nuning WS, selaku Direktur PT. Global Mentari Bandung pada bulan Maret 2012 diperoleh data bahwa :

- Jadwal pelaksanaan pelatihan belum memiliki standar ketentuan tentang rutinitas pelaksanaan pelatihan dari segi waktu
- Kecenderungan karyawan merasa belum terpenuhi dalam segi kebutuhan fisik secara optimal, yang disebabkan oleh konsentrasi pihak manajemen sedang tertuju pada pengembangan usaha dengan membangun dan menambah fasilitas perusahaan
- Penurunan produktivitas kerja juga terlihat dalam pencapaian target pekerjaan dimana sebagian besar karyawan masih belum berhasil mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan
- Tingkat *turn over* pada beberapa departemen cukup tinggi yang menunjukan bahwa departemen-departemen tersebut memiliki tingkat beban pekerjaan yang tinggi sehingga hasil pekerjaan tidak sebanding dengan target yang ditetapkan

- Keterlambatan karyawan ketika hadir di kantor masih sering terjadi. Karyawan dikatakan terlambat jika mereka datang melebihi batas toleransi perusahaan yaitu 15 menit setelah jam masuk kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan rendah, sehingga dapat menggambarkan **tingkat produktivitas kerja yang rendah**.

Berikut disajikan data mengenai jumlah keterlambatan karyawan PT. Global Mentari Bandung dari bulan Januari 2011 sampai dengan bulan Maret 2012

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	Prosentase Keterlambatan
Januari 2011	25	9	0.92
Februari 2011	22	13	1,52
Maret 2011	26	11	1,08
April 2011	25	8	0,82
Mei 2011	25	14	1,44
Juni 2011	24	9	0,96
Juli 2011	26	15	1,48
Agustus 2011	24	8	0,85
September 2011	26	9	0,89
Oktober 2011	26	16	1,58
November 2011	26	12	1,18
Desember 2011	27	11	1,04
Januari 2012	25	14	1,44
Februari 2012	24	18	1,92
Maret 2012	26	16	1,58

Berdasarkan tabel jumlah keterlambatan karyawan tersebut, selanjutnya dikaitkan dengan hasil wawancara sebelumnya dengan direktur perusahaan yang beersangkutan, serta melihat fenomena yang sedang terjadi pada PT. Global Mentari Bandung, diduga :

- Fenomena yang ada merupakan permasalahan produktivitas kerja yang ditunjang oleh faktor motivasi yang di dalamnya mencakup mengenai *teamwork* dan motivasi

Mengingat pentingnya perusahaan untuk mengetahui peranan pelaksanaan *Outbound* dan Motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Global Mentari Bandung, maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul :

"Peranan Pelaksanaan *Outbound* dan Motivasi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Global Mentari Bandung."

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah , maka beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- Terjadi penurunan produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan adanya sebagian karyawan yang masih datang terlambat dan belum berhasil mencapai target pekerjaan
- Konsentrasi pihak manajemen sedang tertuju pada pengembangan usaha dengan membangun dan menambah fasilitas perusahaan yang mengakibatkan berkurangnya dan adanya penundaan waktu pelatihan karyawan sehingga sebagian merasa kurang puas akan apa yang mereka peroleh dari pekerjaannya, baik bersifat *financial* maupun *non financial* dan menunjukkan penurunan produktivitas kerja.

- Karyawan kurang puas dengan karakteristik pekerjaan yang ditetapkan sehingga berkurangnya tingkat kepuasan yang mengakibatkan menurunnya tingkat produksi (kinerja) karyawan.

3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan Outbound pada PT. Global Mentari Bandung
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung
4. Seberapa besar peranan pelaksanaan outbound dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung, baik secara simultan maupun secara parsial

4. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data serta informasi terkait dengan peranan pelaksanaan outbound dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Global Mentari Bandung.

5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan *outbound* pada PT. Global Mentari Bandung
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung
4. Untuk menganalisis peranan pelaksanaan outbound dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung baik secara simultan maupun secara parsial

6. Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

- Perusahaan
- Karyawan

B. Kegunaan Akademis

Dalam kegunaan akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

- Pengembangan Ilmu Manajemen
- Peneliti lainnya

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

1. Outbound

- *Outbound* merupakan metode pelatihan untuk pengembangan diri (*personal development)* dan tim *(team development)* dalam proses mencari pengalaman melalui kegiatan di alam terbuka. Dalam pelatihan tersebut para peserta diajak untuk mengembangkan kemampuan *emotional and spiritual quotient* (ESQ) serta *intellegent quotient* (IQ) mereka.
- Tujuan utama kegiatan pelaksanaan *Outbond* adalah melatih para peserta untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada dengan membentuk sikap professionalisme yang didasarkan pada perubahan dan perkembangan karakter, komitmen, serta kinerja yang yang baik.
- Manfaat dari kegiatan *outbound* antara lain :

✓ Manfaat Psikologis
✓ Manfaat Sosiologis
✓ Manfaat Edukasionalis
✓ Manfaat Phisikal
✓ Manfaat Spiritual

2. Motivasi

- Menurut salah satu ahli yaitu Robbins (2005:92) dalam bukunya menjelaskan bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu
- Teori-teori motivasi yang digunakan adalah sebagai berikut :

➢ Teori hirarki kebutuhan Maslow
➢ Teori X dan Y Mc Gregor
➢ Teori motivasi Herzberg

Faktor-Faktor Motivasi

1. Sebagai Motivator :

- Keberhasilan pelaksanaan *(Achievement)*
- Pengakuan *(Recognition)*
- Pekerjaan itu sendiri *(The work itself)*
- Tanggung jawab yang dipercayakan *(Responsibility)*
- Pengembangan potensi individu *(Advancement)*

3. Produktivitas

- Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja
- Lebih lanjut, Produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas :

- Kemampuan dan ketangkasan karyawan
- Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.
- Lingkungan kerja yang baik.
- Lingkungan masyarakat yang baik.
- Upah kerja.
- Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- Disiplin kerja karyawan.
- Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.

5. Kerangka Pemikiran

A. Hubungan Antara *Outbound* dengan Produktivitas

Kegiatan *Outbond* adalah melatih para peserta untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada dengan membentuk sikap professionalisme yang didasarkan pada perubahan dan perkembangan karakter, komitmen, serta kinerja yang yang baik. Perubahan yang diperoleh setelah pelatihan berupa peningkatan profesionalisme yang dapat memanfaatkan sumber-sumber manusia dalam kerjasama, dana, dan alam dapat meningkatkan produktivitas kerja

B. Hubungan Antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas tinggi dapat dicapai jika para karyawan mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, yang secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

6. Hipotesis

1. Pelaksanaan *Outbond* pada PT. Global Mentari Bandung sudah baik
2. Motivasi kerja pada PT. Global Mentari Bandung sudah kuat
3. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung sudah tinggi
4. Pelaksanaan *Outbound* dan Motivasi Kerja berperanan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Global Mentari Bandung baik secara simultan maupun parsial

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah peranan pelaksanaan *outbound* (*independen variable*/ variabel bebas) motivasi dan produktivitas kerja karyawan (*dependent variable*/ variabel terikat). Penelitian ini dilakukan di PT Global Mentari di jalan Raden Patah no 146 Bandung.

B. Metode Penelitian

1. Sumber Data

- Sumber data mengenai pengaruh peranan pelaksanaan *outbound* dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Global Mentari Bandung yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer
- Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan beberapa informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai masalah-masalah di PT. Global Mentari Bandung.

b. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

- Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, digunakan uji validitas dengan menggunakan Korelasi Pearson, analisis ini digunakan untuk mengukur kecermatan atau ketepatan suatu instrumen yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sementara uji reliabilitas yang digunakan adalah metode Cronbach"s Alpha, digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

- Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini, analisis korelasi yang digunakan adalah Korelasi Pearson , analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen (outbound dan motivasi) dalam meningkatkan variabel dependen (produktivitas) dan mengetahui arah hubungan yang terjadi

- Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel independen (outbound dan motivasi) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (produktivitas). Jika R kuadrat sama dengan nol, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya jika R kuadrat sama dengan 1, maka persentase sumbangan yang diberikan adalah sempurna atau sama dengan 100%

- Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (outbound dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas)

b. Uji t

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (outbound dan motivasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas)

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karaketristik Responden

- Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	69,23%
2	Perempuan	12	30,77%
	Total	39	100

- Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	4	10,26%
2	26 - 30 Tahun	12	30,77%
3	31-35 Tahun	17	43,59%
4	≥ 35 Tahun	6	15,38%
	Total	39	100%

Pendidikan

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SLTA	10	25,64%
2	Diploma	10	25,64%
3	Sarjana	19	48,72%
	Total	39	100%

Masa Kerja

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	≤2 Tahun	10	25,64%
2	2 - 5 Tahun	10	25,64%
3	>5 Tahun	19	48,72%
	Total	39	100%

3. Pelaksanaan Outbound dan Motivasi

A. Pelaksanaan Outbound

- Mengacu pada latar belakang penelitian, bahwa pelaksanaan kegiatan *outbound* pada PT. Global Mentari Bandung masih sangat kurang intensitasnya, dikarenakan oleh perusahaan ini memiliki permasalahan dalam pelaksanaan pelatihan kepada karyawan, di mana intensitas pelatihan lebih banyak dilakukan di ruangan kantor setelah jam kerja selesai.

B. Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ny. Nuning WS, selaku Direktur PT. Global Mentari, diungkapkan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja masih perlu dilakukan peningkatan, khususnya peningkatan terhadap pelatihan-pelatihan yang dapat membangkitkan motivasi dalam bekerja.

C. Produktivitas

Produktivitas karyawan pada PT. Global Mentari Bandung diperkirakan masih rendah. fenomena tersebut disebabkan :

- Pengembangan usaha yang dilakukan perusahaan selama ini belum diikuti secara optimal dengan peningkatan kemampuan karyawan dalam bentuk pelatihan dan kesejahteraan karyawannya
- Sebagian besar karyawan masih belum berhasil mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan
- Keterlambatan karyawan ketika hadir di kantor masih sering terjadi

3. Analisis Verifikatif

A. Analisis Korelasi

Correlations

		produktivitas	outbound	motivasi
Pearson Correlation	produktivitas	1,000	,731	,709
	Outbound	,731	1,000	,833
	Motivasi	,709	,833	1,000
Sig. (1-tailed)	produktivitas	.	,000	,000
	Outbound	,000	.	,000
	Motivasi	,000	,000	.
N	produktivitas	39	39	39
	Outbound	39	39	39
	Motivasi	39	39	39

1. Keeratan hubungan antara pelaksanaan *outbound* (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,731, artinya hubungan antara kedua variabel memiliki **derajat hubungan yang kuat dan arahnya positif**. Ini berarti, perusahaan dapat mempertahankan faktor pelaksanaan kegiatan *outbound* atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena berdasarkan hasil analisis korelasi ini, ternyata kecerdasan emosional ini telah mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Nurul Hidayah (2008)
2. Keeratan hubungan antara motivasi (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,709 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki **derajat hubungan yang kuat dan arahnya positif**. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sundring Pantja Djati (1999).

B. Analisis Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753[a]	,567	,543	2,68962

a. Predictors: (Constant), motivasi, outbound

b. Dependent Variable: produktivitas

diperoleh angka *R-Square* sebesar 0,567 atau 56,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam hal ini pelaksanaan outbound dan motivasi terhadap variabel dependen dalam hal ini produktivitas kerja karyawan sebesar 56,7%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (outbound dan motivasi) mampu menjelaskan sebesar 56,7% variasi variabel dependen (produktivitas). Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

C. Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,618	2,310		5,028	,000
	outbound	,219	,095	,458	2,308	,027
	motivasi	,159	,096	,327	1,647	,108

a. Dependent Variable: produktivitas

- Formulasi regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :
  - **$Y = 11{,}618 + 0{,}219X_1 + 0{,}159X_2$**
- Formulasi regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel *outbound* (X1) sebesar 0,219,artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelaksanaan kegiatan *outbound* mengalami peningkatan sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,219. Koefisien bernilai positif antara *outbound* dengan produktivitas, semakin meningkat pelaksanaan kegiatan *outbound*, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan
- Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,159, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami peningkatan 1%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,159. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas, semakin meningkat motivasi, maka semakin meningkat pula produktivitas
- Konstanta sebesar 11,618, artinya jika pelaksanaan *outbound* (X1) dan motivasi (X2) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya adalah 11,681

D. Uji Hipotesis

1. Uji F

ANOVA[b]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340,650	2	170,325	23,545	,000[a]
	Residual	260,427	36	7,234		
	Total	601,077	38			

a. Predictors: (Constant), motivasi, outbound

b. Dependent Variable: produktivitas

- Ho : Tidak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pelaksanaan *outbound* dan motivasi secara bersama-sama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Ha : Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pelaksanaan *outbound* dan motivasi secara bersama-sama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Oleh karena F hitung > F tabel (23,545 > 3,259), maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pelaksanaan *outbound* dan motivasi secara bersama-sama dalam meningkatkan produktivitas. Jadi, dari hasil analisis uji F ini, dapat disimpulkan bahwa *outbound* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.

2. Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,618	2,310		5,028	,000
	Outbound	,219	,095	,458	2,308	,027
	Motivasi	,159	,096	,327	1,647	,108
a. Dependent Variable: produktivitas						

1. Outbound

- Ho : Secara parsial tidak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pelaksanaan *outbound* dengan produktivitas
- Ha : Secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pelaksanaan *outbound* dengan produktivitas

oleh karena –t hitung < -t tabel (-2,308 < -2,026)\, maka Ho ditolak, artinya secara pasrial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pelaksanaan *outbound* dengan produktivitas. Jadi, berdasarkan hasil analisis uji t ini, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, pelaksanaan *outbound* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.

2. Motivasi

- Ho : Secara parsial tidak terdapat pengaruh secara signifikan, tetapi berpengaruh positif antara motivasi dengan produktivitas
- Ha : Secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas

Oleh karena nilai t hitung < t tabel (1,647 < 2,026), maka Ho diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh secara signifikan, tetapi berpengaruh positif antara motivasi dengan produktivitas. Jadi berdasarkan hasil analisis uji t ini, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, motivasi tidak berpengaruh signifikan tetapi berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

- Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diperoleh, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sesuai dengan identifikasi masalah yang diteliti bahwa :
- Peranan Pelaksanaan *Outbound* pada PT. Global Mentari Bandung termasuk dalam kategori baik, dimana pengembangan kemampuan *emotional and spiritual quotion* serta *Intellegent quotient* sudah sesuai dengan standar perusahaan.
- Motivasi pada PT. Global Mentari Bandung termasuk dalam kategori kuat, dimana kebutuhan pada karyawan sudah terpenuhi sesuai dengan harapan karyawan.
- Produktivitas pada PT. Global Mentari Bandung termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini dikarenakan dalam pencapaian target, karyawan belum mampu memenuhi target perusahaan secara maksimal.
- Berdasarkan hasil analisis secara simultan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *outbound* dan motivasi berperan kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung, dengan kata lain jika dipadukan, variabel *outbound* dan motivasi berperan positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.

- Diantara variabel independen, pelaksanaan *outbound* memberikan peranan yang lebih besar dan termasuk kategori kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung. Hal ini dipengaruhi oleh rancangan pekerjaan, konteks, komposisi dan proses kerjasama. Sedangkan motivasi termasuk dalam kategori kurang kuat, hal ini dikarenakan oleh :
- Kriteria pengambilan sampel dengan tanpa memperhatikan kesetaraan atau klasifikasi responden yang digunakan dalam penelitian, baik dari segi pendidikan, jabatan, mau pun indikator lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran pengambilan sampel dalam penelitian ini sehingga hasil yang diperoleh kurang efektif untuk mengukur pengaruh variabel motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
- Hasil analisis deskriptif yang menjelaskan bahwa item-item pertanyaan/ kuesioner untuk variabel motivasi ternyata lebih banyak mengindikasikan mengenai ekspektasi motivasi karyawan dalam hal ini mayoritas responden yang digunakan adalah pegawai lulusan SMA dan diploma, sehingga skor total untuk masing-masing item pertanyaan variabel motivasi memiliki range yang kurang signifikan, dikarenakan perbedaan cara pandang karyawan lulusan strata satu (S1) dengan karyawan lulusan SMA dan

diploma terhadap item-item pertanyaan yang diajukan untuk mengukur sejauh mana peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- **5.2 Saran**
- Sebaiknya dilakukan peningkatan terhadap kualitas maupun kuantitas pelaksanaan kegiatan *outbound* guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.
- Sebaiknya dilakukan peningkatan terhadap motivasi karyawan melalui pelatihan-pelatihan khusus yang dapat membangkitkan keinginan dan kesungguhan hati karyawan dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.
- Perlu adanya evaluasi sebagai tindak lanjut terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Global Mentari agar kelak dapat dicapai peningkatan produktivitas perusahaan yang secara berkesinambungan.
- Perlu adanya evaluasi lebih lanjut dari pimpinan perusahaan untuk terus memperkuat motivasi karyawan dalam hal tingkat konsentrasi kerja, tingkat keamanan untuk melaksanakan aktivitas perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.

SEKIAN

DAN

TERIMA KASIH