

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN SALON KECANTIKAN DI KECAMATAN
PADANG BARAT**



Sri Ningsih

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
JURUSAN KESEJAHTERAAN KELUARGA
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode September 2012**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN SALON KECANTIKAN DI KECAMATAN
PADANG BARAT**

Sri Ningsih

**Artikel ini disusun berdasarkan skripsi Sri Ningsih untuk persyaratan
wisuda periode September 2012 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua
pembimbing.**

Padang, September 2012

Pembimbing I



**Dra. Yusmar Emmy Katin, M. Pd
NIP. 194803281975012001**

Pembimbing II



**Dra. Rahmiati, M. Pd
NIP. 196209041987032003**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah melihat motivasi kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat, mendeskripsikan tentang produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat, dan mengungkapkan hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Salon Kecantikan yang ada Di Kecamatan Padang Barat. Dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan salon kecantikan yang memiliki kredibilitas yang tinggi. Sedangkan jenis instrumen yang digunakan yaitu berupa angket (kuesioner) yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. data dianalisis dengan statistik deskriptif, uji persyaratan analisis, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Barat termasuk kedalam kriteria tinggi. (2) Produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat termasuk dalam kriteria tinggi. (3) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat.

Abstract

The purpose of this research is to see the motivation, describe about the productivity, and to look the relationship between work motivation the productivity of beauty salon employee in west Padang. The population in this research are all of the beauty salon employee in west Padang. The sample of this research is the beauty salon employee who has high credibility, and of the instrument that has been used is questionnaire that validity and reliability have been checked. The data is analyzed with statistic descriptive, test of analysis, and test of hypothesis. The result of this research show that: 1) the motivation of the beauty salon employee at west Padang in high criteria, 2) the productivity of the beauty salon employee at west Padang in high criteria, 3) they have significant relationship between work motivation and the productivity of beauty salon employee at west Padang.

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALON KECANTIKAN DI KECAMATAN PADANG BARAT

**Sri Ningsih¹, Yusmar Emmy Katin², Rahmiati³
Tata Rias Dan Kecantikan
FT Universitas Negeri Padang**

Absrak

The purpose of this research is to see the motivation, describe a bout the productivity, and to look the relationship between work motivation the productivity of beauty salon employee in west Padang. The population in this research are all of the beauty salon employee in west Padang. The sample of this research is the beauty salon employee who nasnigh credibility, and of the instrument that has been used is quisioner that validitaty and realibility have been reshed. The data is analyzed with statistic descriptive, test of analysis , and test of hypothesis. The result of this research show that: 1) the motivation of the beauty salon employee at west Padang in high criteria, 2) the productivity of the beauty salon employee at west Padang in high criteria, 3) they have siqnificant relationship between work motivation and the productivity of beauty salon employee at west Padang.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Produktivitas, Salon Kecantikan

A. Pendahuluan

Pada hakekatnya perusahaan atau industri jasa selalu berusaha memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, bertanggung jawab dengan semua yang dikerjakan, dan dengan demikian karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sehingga keuntungan yang sebesar-besarnya dapat diperoleh.

¹ Mahasiswa Penulis Skripsi Prodi Tata Rias Dan Kecantikan Untuk Wisuda Periode September 2012.

² Pembimbing I, Dosen Kesejahteraan Keluarga Universitas Negeri Padang.

³ Pembimbing II, Dosen Kesejahteraan Keluarga Universitas Negeri Padang.

Begitu juga bagi industri jasa salon kecantikan yang ada di Kota Padang khususnya Kecamatan Padang Barat. Salon kecantikan ini bergerak dalam bidang penyediaan barang dan jasa kecantikan dengan menyediakan banyak jenis perawatan seperti perawatan rambut, kulit, wajah, kuku dan pijat refleksi dengan terobosan pelanggan menengah keatas dan didukung dengan penggunaan alat yang senantiasa mengikuti perkembangan teknologi dan produk yang berkualitas tinggi. Seperti pada Mei-Mei Salon menggunakan produk kosmetik L.Oreal termasuk Juga Kerastase Paris, Lili salon dengan menggunakan produk kosmetik Bless dan L.Oreal dan Muslimah menggunakan produk kosmetik Latulip, Pradasari, Mustika Ratu dan lainnya sesuai kebutuhan klien.

Berdasarkan hal tersebut, dengan adanya berbagai macam jenis layanan yang lengkap, penggunaan produk kosmetik yang berkualitas tinggi dan alat yang berteknologi canggih diharapkan karyawan juga memiliki kinerja yang baik, bertanggung jawab dan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga dengan demikian karyawan akan mendapatkan penghargaan berupa kenaikan gaji, hadiah dan lain sebagainya dan tentunya tujuan dan keuntungan yang besar dapat tercapai oleh industri salon kecantikan.

Salon-salon kecantikan yang terdapat di Kecamatan Padang Barat, telah memiliki tipe sesuai tingkat kelengkapan dan fasilitas salon, dan dari semua salon tersebut penulis memilih 3 salon diantaranya yaitu Mei-Mei Salon, Lili Salon dan Muslimah Salon sebagai tempat penelitian terhadap karyawannya. Hal ini dengan alasan salon tersebut memiliki kredibilitas yang tinggi dengan menyandang sebagai salon kecantikan yang bertaraf menengah keatas dan mampu

mempertahankan kepercayaan pelanggan dengan layanan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena dan studi pendahuluan yang penulis amati pada tanggal 6 Januari 2012 di lapangan, sejauh ini industri jasa salon kecantikan telah memiliki faktor-faktor produksi dengan kualitas yang terbaik, namun kenyataan yang terjadi kualitas dari karyawan selama proses kerja kurang optimal, terlihat dari hasil produksi jasa salon kecantikan yang tidak menunjukkan laju pertumbuhan yang tinggi dari biasanya. Seperti yang terlihat di Mei-Mei Salon yang menunjukkan karyawan kurang bekerja secara optimal, kurang teliti dan kurang memperhatikan kebersihan sehingga produksi jasa karyawan cenderung turun, pada Lili Salon terlihat karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan pekerjaannya, diduga seringkali karyawan mangkir dari jadwal kerja yang harus dilakukannya, sehingga pencapaian target yang biasa diperoleh salon menurun karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan bersama hanya dikerjakan oleh karyawan yang ada, dan pada salon Muslimah terlihat karyawan yang bermalas-malasan, suka memilih klien yang datang dengan mempertimbangkan tips yang akan diterima dari klien tersebut, dan lalai dalam menangani klien sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Akibatnya karena kualitas kerja karyawan yang rendah dengan kurang optimalnya jasa dalam proses kerja, mengakibatkan kuantitas produksi jasa menurun dan tidak tercapainya produktivitas kerja, sehingga para pelanggan enggan kembali kesalon untuk melakukan perawatan secara rutin, kemungkinan ini berkaitan dengan kurangnya motivasi kerja karyawan salon kecantikan yang

ada Di Kota Padang Kecamatan Padang Barat itu sendiri. Dimana motivasi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berkaitan dengan hal diatas maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan salon kecantikan adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan agar memiliki kinerja yang baik dan lebih bertanggung jawab sehingga mengarah kepada pencapaian produktivitas yang tinggi.

Anoraga (2009:54) menyatakan ”produktivitas kerja adalah kuantitas dan kualitas tertentu dikaitkan dengan efisiensi pada tingkat tertentu”. Sedangkan produktivitas kerja karyawan salon kecantikan adalah suatu pencapaian hasil kerja karyawan salon kecantikan yang membandingkan antara hasil kerja karyawan dengan seluruh biaya pengeluaran seperti bahan kosmetik dan sumber daya lainnya, yang dilihat dari pencapaian target kualitas dan kuantitas kerja. Dapat dikatakan untuk mengetahui ukuran tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan salon kecantikan yang ada Di Kecamatan Padang Barat, dapat dilihat dari pencapaian kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Sehingga untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator sesuai yang dikemukakan oleh Anoraga (2009:54) yaitu (1) kualitas kerja karyawan dan (2) kuantitas yang dihasilkan karyawan.

1) Kualitas kerja di salon

Untuk pengertian kualitas jasa dalam penelitian ini adalah keseluruhan kemampuan yang dimiliki karyawan salon kecantikan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan dengan senantiasa memperhatikan beberapa ketentuan

sesuai pendapat Vincent Gaspersz (1997:2) yaitu: a) ketepatan waktu pelayanan, yaitu berkaitan dengan waktu tunggu dan waktu proses, b) akurasi pelayanan, yang berkaitan dengan reliabilitas pelayanan dan bebas dari kesalahan-kesalahan, c) kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan terutama bagi karyawan yang berada pada garis depan seperti penerima tamu/pelanggan dan kasir, d) tanggung jawab, berkaitan dengan hasil kerja dan penanganan keluhan dari pelanggan, e) kemudahan dalam mendapatkan pelayanan, berkaitan dengan lengkapnya karyawan yang melayani sehingga tidak terjadi antrian pelanggan dan tidak ada pilih kasih dalam memilih klien, f) variasi model pelayanan, berkaitan dengan inovasi untuk memberikan kreasi baru atau model yang baru sesuai perkembangan yang ada seperti model potong rambut, warna rambut dan lainnya, g) pelayanan pribadi, berkaitan dengan segala permintaan khusus seperti mendatangi pelanggan kerumahnya langsung, h) kenyamanan dalam memperoleh pelayanan

2) Kuantitas kerja di salon

Umar (1997:97) menyatakan “kuantitas adalah hasil keseluruhan yang dilihat dari pencapaian kerja yang diselesaikan”. Dapat dilihat melalui jumlah output yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan dan ditunjukkan dalam setiap ukuran dengan jumlah dalam unit, jumlah putaran atau siklus kegiatan yang lengkap.

Hasibuan (2005:143) berpendapat bahwa ”motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dorongan merupakan faktor yang menguatkan usaha dan perilaku individu.

Bertitik tolak pada pengertian motivasi dan kerja Ernest dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:94) menyatakan motivasi kerja didefinisikan sebagai ”kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Produktivitas sangat penting peranannya dalam organisasi, karena jika tingkat produktivitasnya tinggi maka tujuan dalam organisasi tersebut akan tercapai. Untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja yang baik, karyawan harus memiliki motivasi kerja, dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mendapat penghargaan, bila tidak maka produktivitas kerja tidak akan tercapai.

Berdasarkan masalah yang diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk melihat motivasi kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat, (2) Untuk mendeskripsikan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat, dan (3) Untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif melalui pendekatan korelasional (*correlational research*). Arikunto (2002:239) menyatakan penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel dan bila ada seberapa erat hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan salon kecantikan yang ada di kecamatan padang barat, dengan penentuan sampel berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang telah diketahui sebelumnya (*purposive sampling*) (Muhamad Ali 1993:65). Yaitu karyawan salon kecantikan yang bertaraf menengah keatas (tipe A dan B). Dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang karyawan, yaitu karyawan yang ada di Mei-Mei Salon (15), Muslimah (15) dan Lili salon (12).

Penelitian ini mengkaji tentang terdapat atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan salon kecantikan di kecamatan padang barat.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Angket dianalisis dengan statistik deskriptif yang melihat nilai rerata ideal dan standar deviasi ideal, uji persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas dan homogenitas, serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t. Jenis data penelitian ini adalah data primer dengan sumber

data langsung dari karyawan Salon Kecantikan tahun 2012 di Kecamatan Padang Barat.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Berdasarkan deskripsi data yang telah diperoleh untuk masing-masing variabel yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja maka untuk mengetahui tingkat kecenderungan skor masing-masing variabel yaitu motivasi kerja karyawan salon kecantikan Di Kecamatan Padang Barat dan produktivitas kerja karyawan salon kecantikan Di Kecamatan Padang Barat , dapat dilakukan dengan mencari mean ideal (jumlah item pernyataan \times 5) dan standar deviasi ideal (jumlah item \times 1). Sehingga diketahui tingkat kecenderungan masing-masing variabel seperti berikut ini:

Tabel 1. Kategori Motivasi Kerja

No	Rentangan	Kategori	Fo	%Fo
1	$\geq 84,36$	Sangat Tinggi	13	30,95
2	66,12 – 84,36	Tinggi	26	61,91
3	47,88 – 66,12	Sedang	3	7,14
4	66,62 – 74,54	Rendah	0	0
5	66,62	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			42	100

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pencapaian kategori motivasi kerja dikategorikan **tinggi** dimana 13 orang (30,95) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi, 26 orang (61,91) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, 3 orang (7,14) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang sedang, dan tidak ada karyawan yang mempunyai

motivasi kerja yang rendah, maupun karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang sangat rendah.

Tabel 2. Kategori Produktivitas Kerja

No	Rentangan	Kategori	Fo	%Fo
1	≥84,36	Sangat Tinggi	13	30,95
2	66,12 – 84,36	Tinggi	27	64,29
3	47,88 – 66,12	Sedang	2	4,76
4	66,62 – 74,54	Rendah	0	0
5	66,62	Sangat Rendah	0	0
Jumlah			42	100

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pencapaian kategori produktivitas kerja dikategorikan baik dimana 13 orang (30,95) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi, 27 orang (64,29) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, 2 orang (4,76) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang sedang, dan tidak ada karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, maupun karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang sangat rendah.

Untuk uji persyaratan analisis, hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis korelasi. Oleh karena itu persyaratan yang harus dipenuhi untuk melakukan korelasi adalah (1) data berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Uji Normalitas), (2) data harus homogen (Uji homogenitas). Untuk uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov (Uji K-S). Taraf signifikansi yang dipakai sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah 0,05. Normal jika skor Sig > Alpha 0,05. Sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Rangkuman Uji Normalitas
Test of normality

Variabel	Kolmogorov – Smirnov		
	Statistik	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	.643	.803	Normal
Produktivitas kerja(Y)	.820	.512	Normal

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa skor signifikansi probabilitas untuk variabel X sebesar 0,803 dan variabel Y sebesar 0,512 sedangkan signifikansi Alpha yang dianut adalah 0,05. Jadi $\text{sig} > 0,05$ berarti data dari kedua variabel membentuk distribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas data untuk analisis sudah terpenuhi

Selanjutnya untuk uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dari populasi memiliki varian yang sama dan tidak menimbulkan perbedaan signifikan satu sama lain. Hal ini dilakukan untuk memenuhi syarat dalam rangka menggunakan teknik analisis data untuk menguji hipotesis.

Tabel 4. Rangkuman Uji homogenitas

	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
motivasi * produktivitas	2,41	2,45	0,37

Berdasarkan tabel diatas, pengujian homogenitas masing-masing variabel X dan variabel Y dilakukan dengan menggunakan Uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 2,41$ dan $F_{tabel} = 2,45$ dan signifikansi alpha sebesar $0,037 > 0,05$. Dengan nilai F_{hitung} yang lebih kecil dari F_{tabel} dan signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa antara variabel X dan variabel Y homogen.

Setelah uji persyaratan analisis dilakukan dan ternyata semua skor tiap variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Hipotesis yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan”.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh harga koefisien korelasi sebesar $r_{x,y} = 0,631$ dengan taraf signifikansi 0,00 dengan $n = 42$ sehingga Interpretasi nilai r menurut kriteria penafsiran tergolong **kuat**. Dengan demikian H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja (X) dengan Produktivitas Kerja (Y) karyawan salon kecantikan Di kecamatan Padang Barat.

2. Pembahasan

a. Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran Motivasi Kerja Karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat. Dimana 13 orang (30,95) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi, 26 orang (61,91) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, 3 orang (7,14) karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang sedang, dan tidak ada karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, maupun karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang sangat rendah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, motivasi kerja karyawan salon kecantikan di Kec. Padang Barat tergolong **Tinggi**, sangat bertolak belakang dengan dugaan yang menyatakan motivasi kerja karyawan salon kecantikan

yang masih rendah. Hal ini dikarenakan selain penghargaan ada faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah pemberian upah yang disesuaikan dengan intensitas kerja karyawan. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Anoraga (2009:41) yaitu “Motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila seseorang karyawan memperoleh upah yang baik dan cukup adil”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka hasil penelitian yang menunjukkan motivasi yang tergolong tinggi harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara karyawan senantiasa bekerja dengan penuh tanggung jawab dan pimpinan industri slalu memberikan kepercayaan dan penghargaan agar kinerja karyawan mampu bertahan dan meningkat.

b. Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Barat. Dimana 13 orang (30,95) karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang sangat tinggi, 27 orang (64,29) karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, 2 orang (4,176) karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang sedang, dan tidak terdapat karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang rendah maupun sangat rendah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, tingkat produktivitas kerja karyawan salon kecantikan di kecamatan padang barat tergolong **Tinggi**, sangat berbeda dengan permasalahan yang terjadi, hal ini karena masih banyaknya faktor-faktor lain yang menunjang meningkatnya produktivitas

kerja karyawan selain dari motivasi kerja. Faktor lain yang bisa meningkatkan produktivitas kerja tersebut seperti pekerjaan yang menarik, produk kosmetik yang digunakan berkualitas tinggi dan penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan. Seperti yang dinyatakan Anoraga (2009) “Salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja adalah penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, artinya seorang pekerja yang telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan bagi dia, akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerjanya”. Sesuai pendapat di atas, maka diharapkan kepada para manajer atau pimpinan salon kecantikan untuk menerapkan dan memberitahu tentang kegunaan dari hasil jasa yang dikerjakannya. Dengan demikian kualitas dan kuantitas kerja karyawan dapat dicapai. Hal ini sesuai hasil penelitian yang menunjukkan produktivitas kerja yang **Tinggi**, dan diharapkan mampu dipertahankan dan ditingkatkan dengan senantiasa memperhatikan pertumbuhan produktivitas melalui peningkatan motivasi kerja dan faktor lainnya yang menunjang meningkatnya produktivitas kerja terhadap karyawan agar kinerja dan tanggung jawab tetap baik.

c. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui gambaran tentang hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Motivasi kerja karyawan meliputi kinerja, penghargaan, dan tanggung jawab yang mana bila terpenuhi semua itu akan menjadi sebuah motivasi kerja yang bagus untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Sesuai pendapat Sastrohadiwiryo (2000:274) bahwa “motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, jika motivasi tinggi maka produktivitaspun akan tinggi atau sebaliknya jika motivasi rendah maka produktivitaspun akan rendah”. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja termasuk dalam kategori baik dan produktivitas kerja juga termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan karyawan mempunyai motivasi kerja yang **Tinggi** sehingga dapat memacu meningkatnya atau tercapainya produktivitas kerja yang **Tinggi** juga.

Selanjutnya dari analisa korelasi diketahui bahwa terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pada tingkat signifikan 5%. Hubungan tersebut diketahui dari r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,631 > 0,304$) dan juga dengan menggunakan uji signifikansi dimana t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($5,18 > 1,68$). Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Barat.

D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi dua variabel yaitu motivasi kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) karyawan salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) motivasi kerja karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Barat termasuk kedalam kriteria **tinggi** dimana berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa rata-rata

motivasi kerja adalah 81,00 dengan nilai tertinggi 95 dan nilai terendah yang diperoleh adalah 62, (2) Produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat termasuk dalam kriteria **tinggi** dimana berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa rata-rata produktivitas kerja adalah 80,83 dengan nilai tertinggi 93 dan nilai terendah yang diperoleh adalah 55, (3) Hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa H_0 diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini dapat ditunjukkan berdasarkan nilai koefisien korelasi yang **kuat**, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $0,631 > 0,304$. Selanjutnya yang diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,18 > 1,68$.

Hasil penelitian ini sangat penting untuk bahan pertimbangan dan perbandingan baik bagi Bagi jurusan KK FT UNP, bagi salon kecantikan khususnya pimpinan salon kecantikan, bagi mahasiswa khususnya tata rias dan kecantikan, guna memperbaiki perkembangan ilmu pengetahuan.

Catatan: artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dra. Yusmar Emmy Katin, M. Pd dan Pembimbing II Dra. Rahmiati, M. Pd.

Daftar Rujukan

Anoraga, Panji. 1997. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Endar Sugiarto. 1999. *Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mohamad Ali. 1993. *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung. Angkasa
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 1997. *Risert SDM*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.