

Hubungan antara Motivasi, Sikap dan Kelelahan Non Fisik dengan Produktivitas Kerja para Pengusaha Kecil di Jawa Timur, Indonesia

ABSTRAK

Krisis moneter tahun 1997 yang melanda Indonesia ternyata memiliki dampaknya hingga saat ini. Namun secara empirik terbukti bahwa produktivitas dan daya tahan produksi secara nasional tetap dimiliki oleh sentra ekonomi Usaha Kecil Menengah (UKM) bila dibandingkan dengan usaha ekonomi yang lebih besar. Penelitian ini berkenaan dengan industri kecil pengrajin emping melinjo di daerah Jawa Timur, yang sangat handal dan dapat menyerap tenaga kerja yang cukup banyak di tengah-tengah badai krisis moneter. Perilaku UKM tersebut tentunya sangat menarik untuk dikaji terkait dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengusaha kecil emping melinjo yang berada di sentra industri pertanian yang tersebar di Jawa Timur (Magetan, Kediri, Ponorogo, dan Pacitan) sumbangannya cukup signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Fakta ini kiranya perlu diperkuat dengan cara dibantu secara kontinyu oleh Pemerintah Kabupaten dan Kota, serta Pemerintah Provinsi di Jawa Timur, terutama yang berkenaan dengan pemberian insentif pinjaman dana dan pelatihan kerja sebagai motivator dalam melakukan usaha. Sementara itu pengembangan pasar yang lebih luas dan "global market oriented" juga perlu dilakukan agar daya saing emping melinjo dapat berjalan secara produktif dan efisien.

Kata-kata kunci: krisis moneter, usaha kecil menengah, produktivitas kerja, industri emping melinjo, serta kesejahteraan masyarakat.

PENDAHULUAN

Berbagai paparan mengenai produktivitas kerja dalam pembangunan seperti *Human Development Index* (HDI) sampai saat ini belum menunjukkan indikator yang menggembirakan. Hal ini memperjelas indikator produktivitas kerja nasional di Indonesia bahwa kondisi produktivitasnya sangatlah memprihatinkan. Oleh karena itu upaya meningkatkan produktivitas kerja tidak dapat ditawar-tawar lagi agar peringkat produktivitas nasional di Indonesia bisa diletakkan pada kedudukan yang lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya.

Dr. M. Subandowo adalah Direktur Program Pascasarjana UNIPA (Universitas PGRI Adi Buana) di Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Untuk kepentingan akademik, beliau boleh dihubungi dengan alamat e-mail: subanindi@gmail.com

Rendahnya produktivitas kerja tersebut apabila tidak cepat diatasi tentunya akan berdampak negatif, berpeluang membentuk beberapa kantong kemiskinan seperti munculnya kemiskinan yang baru, atau krisis sosial yang akan menjurus pada penurunan derajat kesehatan. Keadaan tersebut sangat memungkinkan terjadi jika dicermati dari aspek kependudukan, sebagaimana yang dilaporkan Badan Pusat Statistik bahwa tingkat pengangguran menunjukkan kecenderungan naik sejak tahun 1997 sampai 1999, yaitu 6,36%; dan telah terjadi peningkatan partisipasi kerja pada tahun 1999 sebesar 67,22%; dan tahun 2000 meningkat lagi menjadi 67,72% (BPS, 2000).

Apabila rendahnya produktivitas kerja tersebut dicermati dari kondisi krisis moneter sejak tahun 1997 dan efek dampaknya hingga saat ini, secara empirik terbukti bahwa produktivitas kerja dan daya tahan produk secara nasional justru dimiliki oleh Usaha Kecil Menengah (UKM) bila dibandingkan dengan usaha bisnis yang lebih besar. Menurut Ginanjar Kartasasmita (1999), pengalaman ini menunjukkan bahwa industri kecil di sentra-sentra ekonomi dapat berkembang lebih pesat, fleksibel dalam menghadapi perubahan pasar, dan dapat meningkatkan produksinya daripada industri dan bisnis yang berskala besar.

Terkait dengan Usaha Kecil Menengah (UKM) ini, khususnya pada sektor industri pertanian, ianya merupakan sentra industri kecil yang sangat handal dan dapat menyerap tenaga kerja yang cukup banyak. Nampaknya terdapat juga beberapa UKM yang telah melakukan ekspor, seperti industri kecil pengrajin emping melijo di Jawa Timur, yang merupakan produk unggulan khas Indonesia.

Perilaku UKM tersebut tentunya sangat menarik untuk dikaji terkait dengan produktivitas kerjanya. Keberadaan UKM tentunya sangat berdampak dalam aspek kehidupan masyarakat, baik sosial, pendidikan maupun kesejahteraan. Oleh karena itu perubahan sektor ekonomi masyarakat yang menyangkut produktivitas UKM merupakan penyumbang dominan terhadap keberadaan tingkat kesejahteraan masyarakat dan sekaligus juga terhadap kondisi kesehatan masyarakat.

Hubungan antara produktivitas dan kesehatan ini telah dinyatakan oleh M. Fishbein & I. Ajzen (1975). Dinyatakan juga bahwa kunci pokok atau sumber penyebab kemiskinan adalah produktivitas pekerja rendah bertali-temali dengan penyebab kurangnya gizi, rendahnya kesehatan, rendahnya ketrampilan, rendahnya pendapatan, rendahnya tabungan, rendahnya investasi, dan rendahnya produktivitas (Pasaribu, 1994).

Dari beberapa kajian mengenai sumber daya manusia, peranan investasi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar dalam produktivitas (Kartasasmita, 1999). Dinyatakan juga bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja ini dapat didorong melalui pendidikan dan pelatihan serta peningkatan derajat kesehatan dalam kajian-kajian mengenai faktor produktivitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perlu dilakukan analisis mengenai faktor-faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja

UKM dan mengapa faktor-faktor dominan tersebut berhubungan erat dengan produktivitas kerja bagi usaha kecil di sektor pertanian. Secara spesifik, dengan demikian, penelitian ini akan mengkaji: (1) Bagaimana model hubungan antara motivasi untuk berprestasi, persahabatan, dan kekuasaan; sikap kerja berupa wawasan, kemantapan, dan kecenderungan bertindak dengan kelelahan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja?; serta (2) Bagaimanakah karakteristik produktivitas kerja pengusaha kecil berbasis pertanian dilihat dari aspek motivasi kerja, sikap kerja dan kelelahan kerja non fisiknya?

Berkenaan pertanyaan-pertanyaan penelitian tersebut, maka kajian ini bertujuan untuk melihat eksistensi hubungan antara motivasi, sikap dan kelelahan non fisik dengan produktivitas kerja berkenaan dengan faset-fasetnya. Penelitian ini sekaligus juga mengkaji tentang karakteristik pengusaha kecil gugus pertanian di daerah Jawa Timur dari aspek produktivitas kerja dan faktor-faktor yang menyebabkannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Studi-studi yang telah dilakukan oleh R. Steers, J. Mowday & L. Porter (1982) dan Sondang P. Siagian (1995) menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendasar dan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu studi-studi yang telah dilakukan oleh A.L. Edward (1957), D.C. McClelland (1969), S.H. Bertley & E. Chute (1980), dan S. Lience (1994) pula menggolongkan tiga motif, yaitu motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif berkuasa kedalam motivasi sosial. Studi lain yang dilakukan oleh D.C. McClelland (1974) mengklasifikasi motivasi yang mempengaruhi diri manusia kedalam *social motives theory*. Teori ini meliputi: (1) kebutuhan akan prestasi atau *need for achievement (nach)* yang merupakan kebutuhan untuk berhasil dengan memperlihatkan kemampuan penguasaan lebih tinggi; (2) kebutuhan akan afiliasi atau *need for affiliation (naff)* yang merupakan kebutuhan akan cinta dan kebersamaan atau *belonging*, pergaulan, kebutuhan untuk mempunyai teman dari berbagai kalangan, dan diterima oleh lingkungan sosial yang tinggi; serta (3) kebutuhan akan kekuasaan atau *need of power (nop)* yang merupakan kebutuhan untuk menguasai pekerjaan sendiri atau menguasai orang lain dalam bekerja, kebutuhan untuk memerintah, kebutuhan akan otonomi, serta kebutuhan kemandirian dan kebebasan.

Selain faktor motivasi, terdapat beberapa faktor lain yang terkait dengan produktivitas kerja seperti factor demografi, latar belakang budaya, serta kemampuan keterampilan, disamping masalah psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar; serta variabel organisasi seperti sumberdaya kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Robbins, 1991).

Lebih jauh mengenai sikap kerja, A.L. Edwards (1957), J.C. Raveen (1960), dan S.P. Robbins (1991) menyatakan bahwa ianya merupakan suatu respons evaluatif yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap objek dengan tingkatan sikap yang positif, negatif atau netral. Secara umum, definisi tentang "sikap" telah diungkapkan oleh M. Fishbein & I. Ajzen (1975) dan E.L. Deci (1975)

dimana mereka mengkategorikan ranah sikap yang dapat dibagi menjadi tiga, yaitu: (1) komponen kognitif, yang merupakan seluruh kognisi yang ada pada seseorang mengenai fakta, pengetahuan dan keyakinan; (2) komponen afektif, yang merupakan seluruh perasaan atau emosi terhadap objek; dan (3) komponen kecenderungan berperilaku, yang merupakan kesiapan seseorang untuk bereaksi atau kecenderungan bertindak terhadap objek. Dari ketiga komponen tersebut, dalam penelitian ini, diadaptasikan menjadi komponen: wawasan, kemandirian dan kecenderungan bertindak dalam berwira usaha.

Hubungan ketiga komponen tersebut banyak didukung oleh para ahli psikologi yang menyatakan bahwa komponen sikap cenderung berinteraksi secara selaras dan konsisten apabila berhadapan dengan objek yang sama. Pola sikap, biasanya, memiliki arah yang relatif seragam. Dan apabila tidak terjadi atau salah satu saja dari tiga komponen tersebut tidak selaras dalam menyikapi objek, maka akan timbul ketidakselarasan pula yang menyebabkan timbulnya mekanisme perubahan sikap sedemikian rupa sehingga konsistensi itu tercapai kembali (Azwar, 1997).

Sementara itu T.R. Mitchell (1989) dan S.P. Robbins (1991) mengungkapkan bahwa untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi maka faktor kemampuan pekerja, motivasi dan sikap sangatlah penting. Dalam konteks ini S.P. Robbins (1991) menyatakannya dengan istilah "karakteristik biografis". Disamping faktor motivasi dan sikap, maka faktor kesehatan pekerja juga sangatlah penting untuk diperhatikan, karena masalah derajat kesehatan ini – seperti halnya derajat kelelahan kerja – akan meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja.

Kelelahan kerja memang dapat menurunkan tidak hanya prestasi kerja tetapi juga produktivitas kerja (Cameron, 1973; dan Bartley & Chute, 1982). Dilain pihak, kelelahan kerja juga dapat berakibat macam-macam. Seperti diungkapkan oleh E. Grandjean (1985) dan P.K. Suma'mur (1984) bahwa terdapat dua kelelahan kerja, yaitu kelelahan kerja fisik dan kelelahan kerja umum. Kelelahan kerja umum ini sering disebut dengan *psychic fatigue* atau *nerous fatigue* (ILO, 1983). Sementara itu kelelahan kerja fisik terjadi akibat kontraksi otot berlangsung lama, yang mengakibatkan proses otot dan metabolisme serabut-serabut otot tidak mampu menghasilkan *output* kerja yang sama, atau *output* kerja tenaga bersangkutan menurun dan produktivitas kerjanya pun akan menurun.

Diakui secara umum bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan non fisik dengan produktivitas kerja (Morgan & Muray, 1935; Gilmer, 1966; Cameron, 1973; Suma'mur, 1984; dan Bart, 1994). Dalam penelitiannya, S. Lience (1994) memaparkan adanya hubungan antara kelelahan dengan produktivitas kerja, dengan menyatakan bahwa: (1) kelelahan kerja ranah fisik dan non fisik sangat berhubungan dengan produktivitas kerja; serta (2) produktivitas pada tenaga kerja akan mengalami kelelahan ranah non fisik lebih besar daripada produktivitas tenaga kerja yang berhubungan dengan kelelahan ranah fisik. Berdasarkan perspektif teoritis tersebut nampak jelas

bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi, sikap dan kelelahan non fisik dengan produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Mempertimbangkan kondisi daerah, maka penelitian ini bersifat *expost facto* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas secara spesifik antar variabel yang meliputi motivasi kerja, sikap kerja dan kelelahan kerja non fisik dengan produktivitas kerja, yang diderivatiskan pada faset-faset tertentu. Dengan desain tersebut maka penelitian ini, secara eksplisit, juga ingin melakukan kontrol terhadap variabel-variabel yang tak terkendali agar sensitivitas, validitas dan reliabilitasnya terpenuhi.

A. LOKASI, POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah pengusaha emping melinjo pada sentra-sentra industri kecil di Jawa Timur, dengan sebaran Daerah Tingkat II yaitu: Magetan, Ponorogo, Pacitan dan Kediri, dengan jumlah pengusaha tiap daerah sangat berbeda. Adapun penentuan sampel penelitian dilakukan secara proporsional *random sampling* berdasarkan estimasi populasi infinit $z \frac{1}{2} =$ standar deviasi dari kurva normal $\frac{1}{2} \alpha$, ditentukan 1,96 (5%) $z \beta =$ standar deviasi dari kurva normal β , ditentukan 0,92 (82%). $p_1 =$ proporsi dari respon kelompok ditentukan 0,71 dari hasil pendahuluan. $p_2 =$ proporsi dari respon kelompok ditentukan 0,27 dari hasil penelitian pendahuluan. $P =$ proporsi gabungan $(p_1 + p_2)/2$ didapatkan 0,49. Dari perhitungan tersebut didapatkan $n = 60,36$ dengan pembulatan keatas maka jumlah responden 60 orang.

Terkait dengan variabel yang diamati beserta fasetnya, maka variabel tergantung (kriteria) adalah produktivitas kerja; sedangkan variabel motivasi kerja dengan faset (sikap kerja dan kelelahan kerja non fisik) adalah variabel bebas. Sedangkan variabel atribut atau kontrol dalam penelitian ini adalah: usia, tanggungan keluarga, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

B. VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

Sikap kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan skala Likert, yang meliputi faset komponen wawasan atau *product moment, parts-whole correction* (Guilford & Ruchter, 1981) dengan hasil r_{xy} (0,480–0,667) dan r_{pq} (0,392–0,582). Sikap-sikap kemantapan adalah r_{xy} (0,443–0,778) dan r_{pq} (0,320–0,677). Dan kecenderungan bertindak adalah r_{xy} (0,483–0,605) dan r_{pq} (0,380–0,538). Sedangkan reliabilitas memakai konsistensi interval dengan alfa (0,52–0,83).

Alat ukur kelelahan kerja non fisik yang digunakan telah diuji oleh S. Lien-nce (1993), dan ianya dinamakan angket Alat Ukur Kelelahan Kerja Non Fisik (AUK2NF). Instrumen ini telah teruji, baik validitas maupun reliabilitasnya pada pekerja Indonesia, baik pada pagi hari, siang hari, maupun sore hari. Sedangkan untuk mengukur motivasi kerja digunakan TAT. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan taraf signifikansi 5% atau $p = 0.05$ untuk semua pengujian.

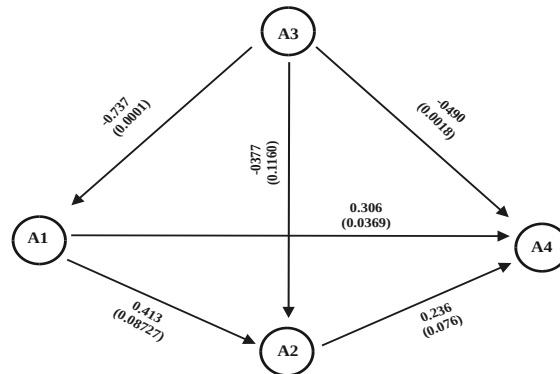
HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

Usaha kecil berbasis pertanian di daerah Jawa Timur ternyata cukup besar jumlahnya. Salah satu daripadanya adalah pengrajin emping melinjo yang merupakan industri kecil hasil budidaya pertanian tanaman asli Indonesia dan mempunyai rasa yang khas. Industri kecil pengrajin emping melinjo ini tersebar di wilayah Jawa Timur dan merupakan sentra-sentra industri kecil pertanian di daerah Magetan, Ponorogo, Pacitan dan Kediri. Sentra-sentra industri ini biasanya bercirikan kekerabatan dan kebersamaan yang kuat serta menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan dalam melakukan usaha.

Ciri-ciri tersebut diduga merupakan salah satu potensi dalam menghadapi tantangan persaingan usaha sehingga eksistensinya tetap terjaga walaupun krisis moneter melanda negeri ini. Oleh karena itu sangat menarik untuk mengkaji tentang hubungan faktor kausalitas yang menjadi pemicu produktivitas kerja, seperti: motivasi, sikap kerja, dan kelelahan kerja non fisik. Berdasarkan analisis data hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam suatu model hubungan, sebagaimana temuan model pada gambar 1 dan 2, kiranya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, Hasil Analisis Jalur Model Hubungan Kausalitas Motivasi, Sikap, Kelelahan Non Fisik dan Produktivitas Kerja sebelum Pelatihan Motivasi untuk Berprestasi. Model hubungan antara faktor motivasi, sikap, kelelahan non fisik dengan produktivitas kerja merupakan fungsi dari: Produktivitas Kerja = F (motivasi, sikap, kelelahan non fisik), sebagaimana terlihat pada gambar 1. Berdasarkan model pada gambar 1 itu maka kelelahan non fisik (negatif) dan motivasi sangat signifikan hubungannya dengan produktivitas kerja (alfa 5%). Dari model tersebut juga terlihat bahwa kelelahan non fisik

Gambar 1:
Model Hasil Analisis Jalur antara Motivasi, Sikap, dan Kelelahan Non Fisik dengan Produktivitas Kerja



Keterangan:

A1 = Motivasi Kerja,

A3 = Kelelahan Kerja Non Fisik,

A2 = Sikap Kerja,

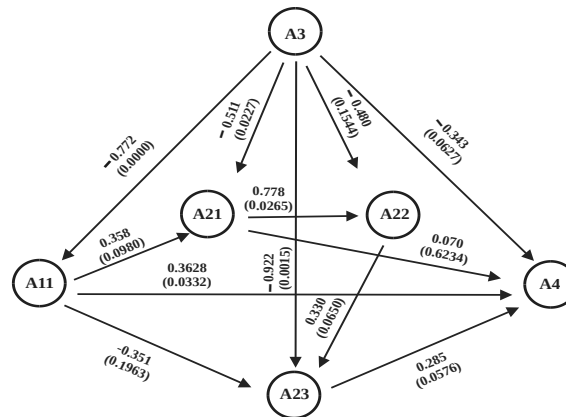
A4 = Produktivitas Kerja.

mempunyai pengaruh sangat dominan (negatif), baik terhadap motivasi maupun produktivitas kerja. Hal ini sangat berbeda dengan faktor sikap yang tidak signifikan hubungannya dengan produktivitas kerja.

Akan tetapi jika hubungan antara variabel sikap, motivasi dan kelelahan non fisik itu dilihat dari aspek hubungan antara faset variabel, yakni faset motivasi (dalam hal ini motif untuk berprestasi) dan faset sikap (dalam hal ini wawasan, kemantapan, dan kecenderungan untuk bertindak), maka kelelahan non fisik dan produktivitas kerja cenderung mengindikasikan adanya keserasian dalam hubungan antara faset dalam variabel tersebut.

Keserasian dan keselarasan hubungan tersebut terlihat juga dari hasil analisis model hubungan antara faktor dalam fasetnya, yaitu Fungsi Produktivitas Kerja = F (motivasi berprestasi, wawasan, kemantapan, kecenderungan bertindak, dan kelelahan non fisik) yang telah terbukti sebagaimana nampak pada model hubungan fungsi antara variabel dalam gambar 2 di bawah ini:

Gambar 2:
Model Hasil Analisis Jalur Antara Motivasi Berprestasi, Wawasan, Kemantapan, Kecenderungan Bertindak, dan Kelelahan Non Fisik dengan Produktivitas Kerja



Keterangan:

A3 = Kelelahan Kerja Non Fisik,
A11 = Motivasi Berprestasi,
A22 = Kemantapan,

A4 = Produktivitas Kerja,
A21 = Wawasan,
A23 = Kecenderungan Bertindak.

Dari analisis jalur tersebut, sebagaimana nampak dalam model hubungan pada gambar 2, terlihat bahwa motivasi berprestasi pengaruhnya paling dominan, sebagaimana juga nampak dalam model hubungan pada gambar 1, jika dibandingkan dengan variabel lainnya yang baik secara langsung maupun tidak langsung kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disusul oleh variabel kelelahan non fisik dan faset sikap dalam bekerja. Sementara itu dalam hal faset motivasi untuk berprestasi sangat terlihat bahwa hubungan antara faset cenderung melalui pakem yang secara teoritis, faset hubungan sikap tersebut memang beralur pada konsep perubahan wawasan

yang menstimuli kemantapan sikap dan memicu kecenderungan sikap yang pada akhirnya membuahakan perilaku produktif, dalam hal ini produktivitas kerja.

Memperhatikan gambar 1 dan 2 nampak bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi, sikap dan kelelahan non fisik dengan produktivitas kerja. Dalam hubungan ini, peran motivasi juga sedemikian kuat, termasuk hubungan dalam fasetnya. Hal ini sangat berbeda dengan sikap kerja yang tidak sedemikian kuat, walaupun hubungan antara variabelnya searah dengan produktivitas kerja.

Dalam konteks hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja, apabila dikaitkan dengan faktor kelelahan non fisik, maka hubungannya juga sangat kuat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor kelelahan non fisik ini terlihat dalam hubungannya dengan variabel sikap kerja. Faktor kelelahan non fisik juga sangat berpengaruh terhadap semua faset, tetapi hubungannya ternyata negatif, dalam artian bahwa semakin rendah tingkat kelelahan non fisik maka variabel lainnya menjadi semakin meningkat.

Temuan tersebut kiranya selaras dengan pendapat para ahli bahwa peranan kelelahan kerja ini berhubungan dengan produktivitas kerja secara signifikan (Gilmer, 1966; Alluisi & Morgan, 1972; Cameron, 1973; Bart & Moore, 1986; dan Suma'mur, 1986). Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Lience (1994) bahwa hubungan antara kelelahan dengan produktivitas kerja sangat erat, karena: (1) kelelahan kerja ranah fisik dan non fisik sangat berhubungan dengan produktivitas kerja; (2) produktivitas pada tenaga kerja yang murni mengalami kelelahan ranah non fisik lebih besar pengaruhnya daripada produktivitas pada tenaga kerja yang murni mengalami kelelahan ranah fisik; (3) pada subjek berusia < 25 tahun, yang mengalami kelelahan ranah non fisik, terlihat hubungan bermakna dengan produktivitas kerja, sementara yang mengalami kelelahan ranah fisik ternyata hubungannya kurang bermakna; serta (4) sebaliknya, pada subjek berusia > 25, kelelahan ranah fisik berhubungan secara bermakna dengan produktivitas kerja, sementara kelelahan ranah non fisik tidak berhubungan secara bermakna dengan produktivitas kerja.

Kedua, Kompleksitas Motivasi Kerja. Peranan motivasi demikian kuat, baik dalam konteks variabel maupun dalam konteks fasetnya, apabila hal ini dicermati dari aspek kinerja pengusaha kecil. Memang para pengusaha kecil di Jawa Timur ini selalu membutuhkan energi, dorongan, dan bantuan yang sangat besar dan kadang-kadang tidak permanen apabila mereka melakukan kegiatan produksi guna memenuhi *feeling* kebutuhan hidup mereka setiap hari. Hal ini sejalan dengan pendapat McDonald yang menyatakan bahwa: (1) Motivasi sebagai pemicu adanya perubahan energi, dan perubahan energi akan membawa perubahan sinergi dalam sistem *neuropsychological* yang ada pada organisme manusia dimana penampakannya terlihat pada perilaku; dan (2) Keberadaan motivasi ditandai oleh munculnya *feeling* dan afektif seseorang, yang artinya bahwa motivasi erat hubungannya dengan masalah kejiwaan; dengan demikian juga maka afektif dan emosi itu menentukan tingkah-laku seseorang (dalam Sardiman, 1996).

Motivasi kerja dalam kajian model hubungan kausal, sebagaimana Nampak dalam penelitian ini, jelas pengaruh langsungnya terhadap produktivitas kerja, tanpa melibatkan sikap kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Newcom (1985) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan penyebab adanya tindakan tertentu; atau dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan kesiapan atau kecenderungan untuk bertindak. Peranan motivasi yang dominan dan bermuara pada produktivitas kerja itu terjadi apabila suatu tujuan atau keinginan untuk mempertahankan hidup dapat dipenuhi dengan baik. Sebaliknya, apabila pekerjaan tersebut merupakan hal yang secara rutin dilakukan, seperti pekerjaan setiap hari, maka tidak diperlukan suatu wawasan, kemantapan dan kecenderungan bertindak secara fluktuatif. Segala yang dikerjakannya, dengan demikian, merupakan rutinitas dan kebiasaan belaka. Dengan perkataan lain, dorongan-dorongan berupa kebutuhan merupakan energi penggerak yang akan memunculkan produktivitas kerja demi mempertahankan kelangsungan "dapur" dan kebutuhan hidup lainnya.

Eksistensi motivasi jika dikaitkan dengan perilaku kerja, secara alami telah menetap dalam diri manusia dan merupakan suatu energi yang bersifat kekal pada diri manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat Sardiman (1987) dan Richard & Denny (1995) yang memerinci tentang eksistensi motivasi pada diri manusia itu sebagai berikut: (1) Manusia pada dasarnya memiliki tenaga dalam yang dapat mengarahkan hidupnya; (2) Dalam diri manusia itu ada fungsi yang bersifat rasional dan bertanggung jawab terhadap tingkah-laku intelektual dan sosial, mampu mengarahkan dirinya ke tujuan yang positif, mampu mengatur dan mengontrol dirinya, serta mampu menentukan nasibnya; dan manusia pada hakekatnya adalah dalam proses "menjadi" dan akan berkembang terus; (3) Dinamika kehidupan selalu melibatkan manusia dalam rangka mewujudkan dirinya sendiri, membantu orang lain, serta membuat dunianya lebih baik; (4) Potensi manusia adalah terbatas, lingkungan adalah penentu tingkah-laku manusia, dan tingkah-laku tersebut merupakan kemampuan yang bisa dipelajari; serta (5) Setiap manusia mempunyai penyulut motivasi, mereka mempunyai semacam sumbu tetapi tidak tahu sampai titik manakah sumbu tersebut baru tersulut sehingga melahirkan ledakan motivasi.

Hubungan antara motivasi prestatif dengan perilaku kerja sangatlah signifikan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Deci (1975) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik menghasilkan tingkah-laku yang menyebabkan individu itu mengalami perasaan kompeten. Tingkah-laku yang dihasilkan oleh motivasi intrinsik ini akan memunculkan dua bentuk perilaku, yaitu: (1) tingkah-laku yang ditujukan untuk meningkatkan stimuli; dan (2) tingkah-laku sebagai upaya untuk mengatasi situasi atau tantangan. Pengaruh motivasi berprestasi pada industri kecil berbasis pertanian di Jawa Timur ini juga cukup dominan yang ditandai oleh sikap dan wawasan. Temuan ini selaras dengan asumsi dari para ahli yang menyatakan bahwa kebutuhan berprestasi menekankan tendensi individu yang terlibat dalam suatu penyelesaian aktivitas yang berhubungan dengan kekuatan akan harapan, kognitif (wawasan), dan

tingkah-laku yang kesemuanya itu akan mengarahkan pada konsekuensi hasil dan tujuan tertentu (Atkinson & Brich, 1978; Atkinson, 1982; dan Sri Mulyani, 1984).

Ketiga, Kompleksitas Sikap Kerja. Memperhatikan gambar 1 dan 2 tentang model hubungan antara motivasi, sikap dan kelelahan non fisik nampak sekali bahwa peran sikap tidak terlalu kuat terhadap produktivitas kerja jika dibandingkan dengan motivasi dalam gambar 1. Dalam hal ini seharusnya pola hubungan produktivitas itu konsisten, yakni mekanisme hubungan yang terjadi seharusnya adalah bahwa motivasi mempengaruhi sikap dan selanjutnya sikap menentukan perilaku, dalam hal ini produktivitas kerja, dan demikian pula pada alur fasennya.

Sikap, sebagai penentu perilaku, tentunya akan berubah apabila objek sikap juga akan berubah. Hal ini merupakan cermin bahwa sikap para pengusaha kecil di Jawa Timur selalu positif dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Kondisi ini sama seperti apa yang dinyatakan oleh Munir A.S. (1988) bahwa sikap dalam pekerjaan merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan pekerjaan atau usahanya untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan. Sikap terhadap pekerjaan, dengan demikian, akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan (produktivitas kerja). Oleh karena itu sikap kerja harus dijaga agar selalu berpengaruh positif dan konstruktif terhadap produktivitas kerja.

Sikap para pekerja pengusaha kecil di Jawa Timur telah dicermati dari berbagai fasennya. Dalam hal ini ternyata hubungannya sangat konsisten dan konstruktif terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat para ahli seperti Fisbein & Ajzen (1975), Sears David (1992) dan Azwar S. (1997) yang menyatakan bahwa interaksi antara komponen sikap akan selaras dan konsisten apabila berhadapan dengan objek yang sama. Dan apabila salah satu dari tiga komponen itu tidak selaras dalam menyikapi objek atau tidak konsisten maka akan timbul ketidakselarasan yang menyebabkan pula munculnya mekanisme perubahan sedemikian rupa sehingga konsistensi itu tercapai kembali.

Berkenaan dengan peranan sikap pada para pengusaha kecil beserta faset-fasennya – dalam hal ini wawasan (kognitif), kemantapan (afektif) dan kecenderungan bertindak – bahwa faktor wawasan (kognitif) para pengusaha emping melinjo itu cenderung “stagnan”. Perilaku produksi juga cenderung tidak berubah apabila tidak ada “dorongan dari luar” dan kondisi ini mengisyaratkan bahwa peran sikap dan fasennya tidak berubah, terutama yang berkenaan dengan peran wawasan (kognitif). Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Secord & Backman (1964) bahwa jika komponen afektif dan komponen kognitif saling konsisten antara satu dengan yang lainnya maka sikap akan berada dalam keadaan stabil; dan jika kondisi keduanya tidak saling konsisten maka sikap dalam keadaan tidak stabil serta akan mengalami suatu aktivitas reorganisasi secara spontan sampai kejadian itu berakhir. Dalam hal ini tercapainya konsistensi kognitif dan afektif tidak dapat diselesaikan di luar batas kesadaran.

Kemungkinan kuatnya tekanan dari luar yang terjadi di dalam sistem usaha keluarga sehingga memunculkan sikap-sikap positif untuk maju, ternyata hal itu tidak begitu signifikan. Hal ini bisa dikaitkan dengan pendapat Jefta Leibo (1990) yang menyatakan bahwa sifat-sifat ikatan sebagai unit produksi tidak saja berlangsung dalam keluarga tetapi juga meluas pada lingkungan tetangga. Dengan kata lain, kerja sama yang terjadi tidak saja antara sesama anggota keluarga tetapi juga antara tetangga. Hal ini sejalan pula dengan pendapat William J. Goode (1983) bahwa keluarga biasanya mendapat dukungan dari pribadi-pribadi anggota keluarga dan anggota masyarakat yang lebih luas. Selo Soemardjan (1964) juga menyatakan bahwa kelompok kecil biasanya akan bersifat langgeng dan permanen karena didasari oleh sikap saling kenal-mengenal secara pribadi antara sesama anggotanya.

Dari uraian tersebut disadari bahwa kuatnya peranan keluarga dan lingkungan dalam mengontrol usaha produksi melalui sikap yang kemungkinan besar berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Dalam konteks ini, ciri kekeluargaan serta keeratannya dan tenggang rasa, baik terhadap keluarga, pemasok bahan baku maupun penerima hasil produksi, merupakan suatu sistem produksi yang sangat komplikatif.

Keempat, Kompleksitas Produktivitas Kerja. Apabila dicermati dari pendapat Maiser (1965) dan Jangkung Karyantoro (1995) bahwa perilaku merupakan fungsi hubungan antara organisme dan stimuli yang berupa lingkungan, baik fisik maupun sosial-budaya, menuju suatu *accomplishment* sehingga produktivitas kerja membentuk suatu fungsi hubungan yang dapat dirumuskan dengan: $Kinerja = Motivasi \times Kemampuan$. Dari pendapat tersebut maka kedua variabel itu sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Walaupun seseorang mempunyai kemauan atau motivasi tetapi tanpa adanya kemampuan maka kinerjanya tidak akan naik atau biasa-biasa saja.

Oleh karena itu adanya temuan pada para pengusaha kecil di Jawa Timur bahwa kondisi produktivitas kerja mereka dari tahun ke tahun tidak berubah maka hal itu mungkin disebabkan oleh kemampuan mereka yang rendah dalam memproduksi. Motivasi untuk berprestasi mungkin saja tinggi, tetapi sikap-sikap mereka biasa saja sehingga produktivitas kerja juga akan tetap stagnan. Para pengrajin emping melinjo di Jawa Timur ini walaupun motivasi untuk berprestasi mereka itu tinggi tetapi karena kemampuan dalam proses produksi masih bersifat konvensional – di samping tidak terjadi perubahan dalam sikap karena pengaruh lingkungan yang monoton – maka produktivitas kerja mereka juga tidak berubah secara signifikan. Apabila terjadi perubahan karena adanya rangsangan-rangsangan dari luar, seperti adanya komunikasi sosial yang dilakukan oleh para pengrajin dalam melakukan tawar-menawar, proses pembelian dan penjualan produk dengan pedagang lain, maka ianya juga belum mampu berperan sebagai katalisator dalam perubahan, terutama terhadap nilai-nilai ekonomi yang telah tersedia.

Kondisi ini mungkin memerlukan suatu bentuk katalisator baru. Seperti dinyatakan oleh McClelland (1987) bahwa kekuatan-kekuatan pembentuk

motivasi seperti urbanisasi, industrialisasi, dan monetisasi merupakan rangsangan-rangsangan ekonomis yang signifikan dan berpengaruh nyata terhadap perubahan tingkah-laku manusia. Kondisi ekonomi yang menguntungkan juga akan merupakan katalisator baru untuk meningkatkan produktivitas kerja (Papanek, 1980). Namun demikian perlu juga dicatat bahwa banyak bukti menunjukkan tentang perkembangan ekonomi dan produktivitas kerja yang tidak selalu berlangsung menurut ramalan dan perhitungan yang dibuat secara rasional (McClelland, 1987).

Kemampuan produktif yang tercermin dalam produktivitas kerja, dengan demikian, keberadaannya tidak bisa berdiri sendiri. Hal itu nampak bahwa manifestasi produktivitas kerja bukan hanya terkait dengan perubahan sikap atau motivasi belaka tetapi juga terkait dengan faktor-faktor lain, terutama adanya rangsang ekonomi dan lingkungan sekitar yang kompetitif. Rangsangan dan kompetisi ini, bagaimanapun, merupakan penyulut motivasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Richard & Denny (1995) bahwa setiap orang sesungguhnya mempunyai sumbu penyulut motivasi, setiap orang dapat termotivasi karena pada dasarnya telah mempunyai sumbu, akan tetapi setiap orang tidak tahu sampai pada titik manakah sumbu itu baru akan tersulut untuk meledakan motivasi.

Sementara itu dinyatakan bahwa NACH (*Need of Achievement*) yang tinggi berdampak positif terhadap perubahan-perubahan dalam peluang ekonomi bila dibandingkan dengan NACH yang rendah (Atkinson, 1957). Terdapat banyak bukti bahwa NACH memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat berusaha untuk meraih sukses yang lebih besar dalam kegiatan ekonomi di negara-negara Barat yang sudah maju seperti Amerika Serikat (Shepard & Belitsky, 1966); Finlandia (Kock, 1965); dan negara-negara berkembang seperti Meksiko (Adrew, 1967), Negeria (Kevine, 1966) dan bahkan terhadap para petani pada sebuah negara-bangsa (Rogers & Neill, 1966).

Dari temuan pada sentra-sentra industri kecil emping melinjo di Jawa Timur, budaya atau sistem kerja dalam perekonomian *home industry* nampaknya sangat berperan. Hal ini boleh jadi merupakan salah satu pemicu tentang rendahnya produktivitas kerja, walaupun peran motivasi cukup signifikan. Sistem budaya, terutama budaya keluarga, dalam proses produksi nampaknya sangat kental dalam industri rumah tangga ini. Rumah tangga tidak saja berfungsi sebagai lembaga yang mereproduksi keturunan tetapi juga merupakan unit-unit ekonomi dimana istri atau anak-anak yang telah dewasa ikut adil dalam kegiatan produksi. Hal ini sesuai dengan pendapat Jefta Leibo (1990) bahwa keluarga di desa dalam banyak hal memperlihatkan sifat-sifatnya sebagai unit ekonomi dimana hubungan antara anggota keluarga (suami, istri dan anak-anak yang sudah mampu) secara bersama-sama terlibat dalam proses produksi pertanian. Dengan sifat dan karakteristik tersebut maka ikatan kerja di pedesaan tidak hanya diperkuat oleh "kasih sayang" yang kental tetapi juga oleh ikatan nilai-nilai ekonomis sebagai salah satu unit produksi yang penting.

Kelima, Kompleksitas Kelelahan Kerja Non Fisik. Kelelahan kerja non fisik pada pemodelan penelitian ini sangat signifikan pengaruhnya terhadap motivasi dan juga berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sikap kerja pengaruhnya tidak terlalu signifikan. Apabila dilihat dari hubungan antara faset, fenomena ini nampaknya cukup signifikan seiring dengan menguatnya peran sikap kerja yang semakin selaras dan konstruktif. Peranan kelelahan non fisik ini tidak tergantikan oleh peranan sikap-sikap seperti wawasan, kemantapan dan kecenderungan bertindak sebagai prediktor dalam produktivitas kerja.

Kelelahan non fisik yang terjadi pada para pengusaha kecil di Jawa Timur lebih disebabkan oleh rutinisasi pekerjaan yang bersifat monoton. Kelelahan kerja non fisik, dengan demikian, bukan merupakan masalah bagi para pengusaha emping melinjo ini karena pekerjaan yang dilakukan oleh mereka merupakan pekerjaan sehari-hari dan pengaturan kerja mereka sangat fleksibel. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam dunia industri kecil, masalah budaya dan waktu bekerja biasanya sangat variatif yang secara alamiah pula faktor kelelahan non fisik dapat diatur sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan psikologis dalam bekerja.

Pengaturan pola kerja yang fleksibel dan variatif ini sangat membantu dalam menghindarkan diri dari stress dalam bekerja yang erat kaitannya pada kelelahan non fisik. Hal ini sejalan dengan pendapat Tay S. Noi (1994) bahwa pada tingkatan yang berbeda, banyak pekerja di dalam industri dan bisnis besar berkekuatan dalam pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan, mereka hanya mendapatkan sedikit kepercayaan dan tanggung jawab sehingga dapat menimbulkan kejenuhan dan stres yang berat. Fenomena ini memang tidak terjadi dalam industri dan bisnis kecil, karena pola dan budaya kerja yang fleksibel dan variatif dalam manajemen otonom pada *home industry* akan mampu menyalurkan dan mengatasi kelelahan kerja yang bersifat non fisik.

Proses produksi yang mengindikasikan adanya pengaturan kerja merupakan model alamiah untuk mengatasi kelelahan kerja, baik fisik maupun non fisik. Hal ini sejalan dengan temuan Noi Tay Swee (1994) bahwa pada saat bekerja sepanjang hari, seseorang akan dilanda oleh perasaan stres karena volume pekerjaan acapkali menuntut seseorang untuk bekerja cepat. Agar seorang pekerja tidak cepat mencapai klimaks kelelahan maka pemecahannya adalah selain segera beristirahat juga adalah memperlambat irama kerja agar sesuai dengan kemampuan dan kemauan seseorang tersebut.

Pada saat jeda atau istirahat, biasanya para pekerja dalam industri dan bisnis kecil sering melakukan komunikasi. Lebih-lebih dalam industri keluarga di lingkungan pedesaan, maka proses komunikasi itu begitu akrab yang sesungguhnya merupakan wujud penyaluran dari tekanan-tekanan kerja yang berkonsekuensi pada kelelahan fisik dan non fisik. Pada proses produksi semacam ini, adanya saluran komunikasi untuk mencurahkan perasaan dan emosi para pekerja memang sangat diperlukan. Hal ini secara psikologis juga sangat bermanfaat, sebagaimana dinyatakan oleh Noi Tay Swee (1994)

bahwa bagi sebagian orang, mengungkapkan perasaan itu merupakan cara termudah untuk menyalurkan emosi, keinginan dan kepentingannya. Adanya kesempatan dan peluang untuk berbicara saja sudah menolong dan meredakan seseorang itu dari kejengkelan dan kelelahan non fisik yang tidak perlu.

Dengan ritme kerja yang fleksibel dan variatif serta proses komunikasi yang akrab maka akan terjadi suatu *relaxing* dan *relaxation*. Dalam konteks ini para pengusaha dan pekerja emping melinjo di Jawa Timur benar-benar merasakan suatu proses komunikasi yang bersifat kekeluargaan dan akrab sehingga mereka tidak terbebani oleh bentuk-bentuk tugas dan pekerjaan yang secara psikologis dapat menimbulkan kelelahan kerja, baik fisik maupun non fisik. Hal ini sejalan dengan pendapat Peter E. Makin & Patricia A. Lindley (1994) bahwa rileks (*relaxing*) dan relaksasi (*relaxation*) menunjukkan adanya pengenduran otot-otot dari dalam diri seseorang. Rileks dan relaksasi merupakan cara yang mudah, murah dan cepat untuk meredakan ketegangan. Rileks dan relaksasi adalah sesuatu yang perlu dilakukan oleh seseorang dalam menghadapi peristiwa tertentu sehingga dapat meredakan ketegangan, kelelahan dan kejenuhan. Jika seseorang terlalu lama bekerja dan akan mencapai klimaks dalam ketegangan, kelelahan dan kejenuhan maka obat yang paling mujarab adalah segera berhenti untuk menambah ketegangan itu dengan cara meredakannya melalui proses rileks dan relaksasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dan juga hasil temuan dalam penelitian maka nampak jelas bahwa pola bekerja dalam proses produksi di industri kecil emping melinjo yang berbasis pertanian ini merupakan suatu model produktivitas kerja yang dapat mereduksi kelelahan non fisik. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa peran-peran para pekerja yang tidak terikat oleh target produksi merupakan mekanisme rileks dan relaksasi. Dalam konteks ini para pekerja diberi ruang dan mekanisme untuk menurunkan ketegangan, kejenuhan dan kelelahan sehingga justru pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Pertama, dalam kaitannya dengan model hubungan kerja, terjadi suatu konsistensi hubungan antara motivasi, sikap dan kelelahan non fisik sebagai prediktor dengan produktivitas kerja. Hal yang menarik adalah bahwa faktor kelelahan non fisik hubungannya sangat kuat dengan produktivitas kerja yang jarang dicermati di dalam kajian produktivitas secara simultan.

Kedua, dari model interaksi sosial diketahui bahwa motivasi mampu mempengaruhi secara langsung produktivitas kerja, dan secara tidak langsung pengaruhnya dapat dicermati melalui sikap kerja. Demikian halnya pada kelelahan, ianya mampu mempengaruhi secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi dan sikap kerja.

Ketiga, terhadap hubungan antara faset, baik motivasi dan sikap kerja maupun kelelahan non fisik ternyata hubungannya sangat konstruktif dan selaras, dimana peran-peran antara faset (motivasi berprestasi) dan faset sikap dalam bekerja (wawasan, kemantapan, dan kecenderungan bertindak) berhubungan secara kuat dan signifikan dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pemikiran yang berkembang – setelah cukup lama berkecimpung dalam lapangan penelitian ini – maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

Pertama, pengusaha kecil emping melinjo yang berada di sentra-sentra industri pertanian yang tersebar di Jawa Timur (Magetan, Kediri, Ponorogo, dan Pacitan) sumbangannya sudah tidak dapat dipungkiri lagi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, baik di lingkungannya maupun di luar Jawa Timur. Dengan pola manajemen yang masih tradisional, ternyata bahwa sentra industri pertanian emping melinjo ini mampu bertahan dalam kondisi ekonomi nasional yang sangat fluktuatif. Fakta ini kiranya perlu diperkuat oleh bantuan yang berterusan dari Pemerintah Kota dan Kabupaten, serta Pemerintah Provinsi Jawa Timur agar pemberian insentif pinjaman dana dan pelatihan kerja sebagai motivator dalam melakukan usaha yang andal dapat terus digalakkan.

Kedua, terkait dengan alur pemasaran, sepatutnya Pemerintah Daerah mengembangkan sentra industri pertanian bagi emping melinjo ini lebih efektif lagi dan bersifat global market oriented. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan iklim bisnis yang kondusif tanpa harus membuat pengusaha kecil bergantung secara terus-menerus kepada bantuan-bantuan dari pemerintah. Oleh karena itu peran mediator pemerintah dalam memperkuat paguyuban pengusaha kecil emping melinjo di Jawa Timur, yang telah ada sebagai sarana tukar-menukar informasi baik pemasaran maupun trend selera konsumen, perlu dilakukan agar budi daya emping melinjo dapat berjalan secara produktif dan efisien.

Bibliografi

- Atkinson, J.W & D. Birch. (1978). *An Introduction to Motivation*. New York: D. van Nostrand Blum M.L., second edition.
- Azwar, Saifudin. (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bart, Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bartley, S.H. & E. Chute. (1982). *Fatigue and Impairment in Man*. New York: McGraw-Hill.
- BPS [Badan Pusat Statistik]. (2000). *Laporan Data Kependudukan Tahun 2000*. Jakarta: BPS.
- Cameron, C. (1973). *A Theory of Fatigue Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Deci, E.L. (1975). "The Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation" dalam *Journal of Personality and Social Psychology*, XVIII, hlm.105-111.

- Edward, A.L. (1957). *Thechnique of Attitude Scale Construction*. New York: Appleton-Century Crofts, Inc.
- Fishbein, M. & I. Ajzen. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Philipines: Wesley Publishing Company, Inc.
- Gilmer, H.B. (1966). *Industrial Psychology*. Tokyo: Tosho Printing, Co.Ltd.
- Grandjean, E. & K. Kogi. (1971). *Introductory Remarks Kyoto Symposium on Methodology of Fatigue Assesment*. Japan: n.p.
- Grandjean, E. (1985). *Fitting: The Task to the Man*. London: Taylor & Francis, Ltd.
- Guilford, J.P. & P. Fruchter. (1981). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. Singapore: McGraw-Hill International Book Company.
- ILO [International Labour Organization]. (1983). *Encyclopedia of Occupational Helth and Safety*. New York: ILO.
- Jefta, Leibo. (1990). *Sosiologi Pedesaan*. Yogyakarta: Andi Offet.
- Kartasasmita, Ginanjar. (1997). *Pemberdayaan Masyarakat: Konsep Pembangunan yang Berakar pada Masyarakat*. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Lience, S. (1994). *Pengaruh Kelelahan Kerja Ranah Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- McClelland, D.C. (1969). *Motivating Economic Achievement*. New York: The Free Press.
- McClelland, D.C. (1974). *The Achieving Society*. New York: The Free Press.
- Mitchell, T.R. (1989). *People in Organisation: An Introduction to Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill Book.
- Morgan, C.D. & H.A. Muray. (1935). "A Method for Examining Fantasies" dalam *The Thematic Apperception Test: Archives of Neurology & Psychiatry*, 34, pp.289-306.
- Mulyani, Sri. (1984). *Motif Sosial, Remaja Suku Jawa dan Keturunan di Beberapa SMA Yogyakarta*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Newcomb, T., R. Turner & P. Converse. (1985). *Social Psychologi: The Study of Human Interaction*. New York: Holt Rinehart and Winston, Inc.
- Noi Tay, Swee & T. Smith. (1994). *Managing Stress: A Guide to Asian Living*. Singapore: Federal Publications(s) Pte.Ltd.
- Pasaribu, Bomber. (1994). "Tantangan Liberalisasi Ekonomi: Mengembangkan Etos Kerja dan Produktivitas Kerja". *Makalah dalam Seminar Peranan Kesehatan Jiwa dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Surakarta: BKPM Kodya Dati II Surakarta, hlm.10-16.
- Raveen, J.C. (1960). *Guide to the Standard Progresive Matrices Sets A, B, C and D*. London: Lewis, Co.
- Ravianto, J. (1985). "Produtivitas dan Manusia Indonesia" dalam *Seri Produktivitas*, No.III. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, hlm.81-101.
- Robbins, S.P. (1991). *Organizational Behavior Concepts: Controversies and Applications*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Siagian, Sondang P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soemardjan, Selo. (1993). *Kemiskinan Struktural dan Pembangunan: Suatu Bunga Rampai*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Steers, R., J. Mowday & L. Porter. (1982). *Employee Organazation Linkages: The Psychology of Comittment, Absenteism, and Turn Over*. New York: Academic Press.
- Suma'mur, P.K. (1984). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Gunung Agung, cetakan kedua.
- UNDP [United National Development Programme]. (1995). *Human Development Report 1995*. New York: Oxford University Press.