ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BUANA WIRALESTARIMAS (PKS. NAGA SAKTI MILL)

OLEH :

RICKY LIHANA PUTRA

Penelitian ini dilakukan di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) didesa sekijang Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa motivasi dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi serta untuk mengetahui hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) dengan jumlah sampel 58 orang karyawan, karena penelitian populasi maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan analisis kuantitatif yakni menggunakan analisis regresi sederhana *(Simple regression)*. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Kata Kunci : *Motivasi dan Produktivitas Kerja*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BUANA WIRALESTARIMAS (PKS. NAGA SAKTI MILL)

OLEH :

RICKY LIHANA PUTRA

This research was conducted at PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) in Sekijang Village, Tapung Hilir District, Kampar Regency, Riau Province. This study aims to analyze the motivation and work productivity of production employees and to determine the relationship between motivation and productivity of production employees at PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill). The population in this study were employees of the production department at PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) with a sample of 58 employees, because of population research, the entire population was used as a research sample. The data analysis method used is descriptive method and quantitative analysis using simple regression analysis. From the results of the study it can be concluded that motivation has a significant effect on the work productivity of production employees.

Keywords: *Motivation and Work Productivity*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister dan Doctor), baik di Universitas Islam Riau maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam penyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, Saya yang membuat pernyataan,

(RICKY LIHANA PUTRA)
Npm. 175210713

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan serta ketabahan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **"Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill)".** Shalawat beriringkan salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam berilmu pengetahuan yang canggih dan moderen seperti sekarang ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Riau. Selama penulisan skripsi ini penulis memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada yang terhormat :

1. Terimakasih untuk Ayahanda tercinta SUKINO dan Ibunda tercinta MURINI yang telah merawat, membesarkan, dan membimbing dengan penuh pengorbanan, kerja keras dan jerih payah untuk dapat mewujudkan cita-cita penulis untuk dapat terus mengejar cita-cita. Sungguh mulia pengorbananmu, dengan kesabaran ketabahan, kasih sayang dan do'a serta dukungan untuk keberhasilan penulis hingga saat ini. Semoga penulis dapat memberikan yang terbaik kepada kedua orang tua tercinta serta saudariku FAJAR WIDI ASTUTI.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Bapak Dr. Firdaus Ar, M.Si, AK., CA sekalu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Bapak Kamar Zaman SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dapat mengisi kuesioner.
7. Thank's to some one in my heart yang selalu memberikan nasehat dan perhatian serta supportnya hingga penulis termotivasi segera menyelesaikan skripsi ini dan mewujudkan harapan yang tak pernah sirna dalam hidupku
8. Sahabat-sahabat kuliah, teman-teman seperjuangan skripsi Agung Dwi Nugroho, Ilham Qodir, Tri Baksi suhodo, Hary Dasriyanto, Josua Shiahaan, Ahmad Ramadhan P, Rizki ananda Pratama, Siqik Stiawan dll.
9. Dan kepada seluruh pihak yang membantu serta pendukung lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini, tanpa mereka penulis tidak bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Jazakumullah Khairan Katsiran, semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan dan keikhlasan yang diberikan kepada penulis selama ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik segi isi maupun penulisannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pihak yang bersifat membangun demi melengkapapi kekurangan tersebut. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Wassalamu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 08 Juni 2021

(RICKY LIHANA PUTRA)
NIM. 11471205454

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

ABSTRAK ii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 10

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 10

1.3.1 Tujuan Penelitian 10

1.3.2 Manfaat Penelitian 10

1.4 Sistimatika Penelitian 11

BAB II TELAAH PUSTAKA 13

2.1 Motivasi 13

2.1.1 Pengertian Motivasi 13

2.1.2 Jenis-jenis Motivasi 17

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 18

2.1.4 Teori -Teori Motivasi 24

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.1.5 Dimensi Motivasi 38
2.2 Produktivitas 43
2.2.1 Pengertian Produktivitas 43
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas 47
2.2.3 Indikator produktifitas 54
2.2.4 Upaya Peningkatan Produktivitas 60
2.3 Penelitian Terdahulu 63
2.4 Struktur Penelitian 50
2.5 Hipotesis 50
BAB III METODE PENELITIAN 51
3.1 Lokasi Penelitian 51
3.2 Operasional Variabel 51
3.3 Populasi dan Sampel 52
3.3.1 Populasi 52
3.3.2 Sampel 53
3.4 Jenis dan Sumber Data 53
3.4.1 Jenis Data 53
3.4.2 Sumber Data 54
3.5 Teknik Pengumpulan Data 54
3.6 Analisis Data 55

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV Sejarah Singkat Perusahaan 61

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan 61

4.2 Visi dan Misi Perusahaan 61

4.3 Struktur Organisasi PT. Buana Wiralestari Mas (PKS Naga Sakti Mill) 62

4.4 Aktifitas Perusahaan PKS. Naga Sakti Mill 70

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 75

5.1 Identitas Responden 75

5.1.1 Tingkat Umur Responden 75

5.1.2 Tingkat Pendidikan Responden 76

5.1.3 Masa Kerja Responden 78

5.1.4 Jenis Kelamin Responden 78

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 80

5.2.1 Uji Validitas 80

5.2.2 Uji Reliabilitas 82

5.3 Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) 83

5.3.1 Kebutuhan Biologis 85

5.3.2 Kebutuhan akan keselamatan dan Keamanan 90

5.3.3 Kebutuhan Sosial 94

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.4 Kebutuhan Akan Prestise 99
5.3.5 Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri 103
5.4 Analisis Produktivitas Kerja 108
5.4.1 Kuantitas Kerja 110
5.4.2 Kualitas kerja 114
5.4.3 Ketepatan Waktu 120
5.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau 127
5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana 127
5.5.2 Analisis Koefisien Korelasi 130
5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi 131
5.5.4 Uji T (Parsial) 131
5.6 Pembahasan 133
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 139
6.1 Kesimpulan 139
6.2 Saran 140
DAFTAR PUSTAKA 142

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Bentuk-Bentuk Motivasi Yang di Berikan PT. Buana Wiralestari Mas (Naga Sakti Mill) Kepada Karyawan 2020 3

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan di Seluruh Unit / Departemen PT. Buana Wiralestari Mas (Naga Sakti Mill) 2020 5

Tabel 1.3 Data produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PKS Naga Sakti Mill Tahun 2015-2019 7

Tabel 5.1 tingkat umur respoden karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau 76

Tabel 5.2 tingkat pendidikan responden karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau 77

Tabel 5.3 masa kerja responden karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau 78

Tabel 5.4 jenis kelamin responden karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau 79

Tabel 5.5 hasil analisis uji validitas data 81

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.6 hasil analisis uji reliabilitas data.....82

Tabel 5.7 tanggapan responden mengenai gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.....87

Tabel 5.8 tanggapan responden mengenai tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan.....88

Tabel 5.9 tanggapan responden mengenai rumah dinas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memuaskan.....89

Tabel 5.10 tanggapan responden mengenai jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja 92

Tabel 5.11 tanggapan responden mengenai kondisi ruangan kerja yang digunakan sudah aman.....93

Tabel 5.12 tanggapan mengenai perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan olahraga bersama.....95

Tabel 5.13 tanggapan responden mengenai perusahaan selalu mengikut sertakan anda didalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan diluar perusahaan.....97

Tabel 5.14 tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kebebasan bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan pekerjaan 98

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.15 tanggapan responden mengenai atasa memberikan promosi kenaikan jabatan bila mana ada karyawan yang berprestasi 100

Tabel 5.16 tanggapan responden mengenai atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bila mana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu 101

Tabel 5.17 tanggapan responden mengenai atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik....102

Tabel 5.18 tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kebebasan melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.....104

Tabel 5.19 tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kesempatan unutk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan 105

Tabel 5.20 rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).....106

Tabel 5.21 tanggapan responden mengenai saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan 111

Tabel 5.22 tanggapan responden mengenaisaya dapat melebihi terget yang telah ditetapkan pimpinan 112

Tabel 5.23 tanggapan responden mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.....114

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.24 tanggapan responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti 116

Tabel 5.25 tanggapan responden mengenai saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya 117

Tabel 5.26 tanggapan responden mengenai saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.....118

Tabel 5.27 tanggapan responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi 120

Tabel 5.28 tanggapan responden mengenai saya selalu menyelesikan pekerjaan tepat waktu 122

Tabel 5.29 tanggapan responden mengenai saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.....123

Tabel 5.30 tanggapan responden mengenai saya datang ketempat kerja dan pulang tepat waktu 124

Tabel 5.31 rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) 125

Tabel 5.32 hasil perhitungan regresi linier sederhana 129

Tabel 5.33 hasil analisis koefisien korelasi 130

Tabel 5.34 uji koefisien determinasi (R^2).....131

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.35 hasil uji T (parsial) 132

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) 62

Gambar 4. 2 Stasiun di PKS. Naga Sakti Mill 70

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri kelapa sawit yang semakin lama semakin meningkat selaras dengan kemajuan teknologi yang bisa meningkatkan produksi sehingga dapat meningkatkan pendapatan atau laba perusahaan, menjadikan keharusan bagi seorang pimpinan perusahaan untuk menjalankan usahanya secara efektif dan efisien. Produksi didalam suatu perusahaan industri kelapa sawit PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) merupakan bagian yang paling terpenting, apa bila perusahaan mengalami kendala dan terhenti dalam proses produksi maka perusahaan akan mengalami kerugian yang begitu besar. Salah satu faktor yang mempengaruhi produksi adalah karyawan atau tenaga kerja, karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang terpenting dalam kegiatan produksi sehari-hari. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka perusahaan harus mempunyai manajemen kepegawaian, manajemen kepegawaian ini dapat dirimuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, medote-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner, 1979:23).

Ada tiga faktor yang menjadi kunci keberhasilan dari produksi yaitu bahan baku, teknologi dan tenaga kerja. Pesatnya kemajuan teknologi juga harus sebanding dengan unggulnya sumber daya manusia atau tenaga kerja seperti yang menjadi visi pemerintahan Presiden Joko Widodo membangun sumber daya manusia yang unggul di era liberalisasi 2020, tenaga kerja menjadi salah satu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bagian terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Segala aktifitas yang berlangsung diperusahaan selalu menggunakan tenaga kerja, hal ini yang menjadi dasar tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan. Didalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis, peningkatan produktifitas hanya dapat dilakukan oleh karyawan, sebaliknya sumber daya manusia juga dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi. Karena itu memberikan perhatian atau dorongan kedapa karyawan merupakan salah satu tuntutan dalam keseriusan dalam upaya peningkatan produktifitas kerja.

Agar tercapainya tujuan perusahaan pimpinan perlu melakukan dorongan terhadap karyawannya, seorang karyawan akan dapat bekerja dengan baik apa bila karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, dapat dilihat dari karyawan tersebut merasa senang dalam pekerjaannya. Karyawan memiliki peran yang sangat besar bagi perusahaan seperti membuat produk yang unggul dan melakukan inovasi yang kompetitif. Dengan demikian didalam perusahaan dibutuhkan seorang pimpinan yang dapat memotivasi, yaitu berupa memberikan pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik oleh perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan fisik dan non fisik karyawan maka karyawan akan mau bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. PT. Buana Wiralestari Mas (Naga Sakti Mill) merupakan salah satu anak perusahaan dari Sinarmas Group-*Agribusiness and Food* yang beroperasi dalam bidang industri kelapa sawit yang berlokasi di Desa Sekijang Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar yang dibangun pada tanggal 2 September 2000.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengetahui benuk-bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Buana Wiralestari Mas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Bentuk-Bentuk Motivasi Yang di Berikan PT. Buana Wiralestari Mas (Naga Sakti Mill) Kepada Karyawan 2020.

No	Bentuk-Bentuk Motivasi	Keterangan
1	Gaji	Terpenuhi, sesuai dengan standar UMR
2	Tunjangan istri dan anak	Terpenuhi, seluruh bagian mendapatkan tunjangan istri dan anak
3	Tunjangan pengobatan	Terpenuhi, mendapatkan akses berupa BPJS KES
4	Tunjangan jabatan	Belum terpenuhi, karena hanya jabatan direktur yang mendapat tunjangan jabatan
5	Tunjangan prestasi kerja	Terpenuhi, dengan memberikan bonus tambahan
6	Tunjangan beras, biaya listrik, biaya air dan perumahan	Terpenuhi, seluruh karyawan mendapatkan tunjangan tersebut.
7	Tunjangan hari raya	Terpenuhi, seluruh karyawan mendapatkan THR
8	Ruangan yang tenang dan nyaman	Terpenuhi, seluruh ruangan tenang dan nyaman
9	Kendaraan dinas	Belum terpenuhi, kendaraan dinas hanya untuk staff dan manager
10	Rumah dinas	Terpenuhi, rumah dinas semua dapat baik karyawan, staff dan manager
11	Asuransi jiwa	Terpenuhi, semua karyawan didaftarkan asuransi jiwa
12	Tabung pemadam kebakaran	Terpenuhi, disetiap gedung memiliki tabung pemadam kebakaran
13	Kegiatan olahraga	Belum terpenuhi, setiap minggunya tidak ada jadwal olahraga
14	Kegiatan rekreasi	Terpenuhi, seluruh karyawan mendapatkan kegiatan rekreasi
15	Penghargaan berupa promosi kenaikan jabatan	Terpenuhi, setiap ada karyawan yang memiliki prestasi yang baik maka akan di

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		promosikan
16	Kebebasan melakukan inovasi	Terpenuhi, karyawan diberikan kebebasan berinovasi dalam bekerja

Sumber data PT. Buana Wiralestari Mas (Naga Sakti Mill) 2020

Dari data tabel diatas dapat diketahui bentuk-bentuk pemberian motivasi yang diberikan PT. Buana Wiralestari Mas kepada karyawan, ada beberapa motivasi yang belum terpenuhi yaitu pada point ke 4 mengenai tunjangan jabatan, hanya jabatan Manager yang mendapatkan tunjangan jabatan, dan point 8 mengenai kendaraan dinas, hanya staff dan manager yang mendapatkan kendaraan dinas berupa mobil untuk Manager, KTU dan sepeda motor untuk staff. Dan pada point 13 mengenai kegiatan olahraga bersama belum terpenuhi. Pada dasarnya pemberian motivasi ini merupakan bentuk atau suatu cara agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan terget yang ditentukan oleh pimpinan. Memotivasi karyawan merupakan salah satu cara pimpinan untuk dapat menggairahkan semangat kerja karyawan dan berujung pada peningkatan produktivitas kerja perusahaan dan setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerjanya atau karyawannya yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerjanya, perlakuan khusus ataupun motivasi khusus yang tidak diberikan kepada karyawan lain selain kepada karyawan bagian produksi ialah pimpinan memberikan ekstra fooding pada karyawan yang bekerja di shiff malam, terdapat 2 shiff. Shift 1 Jam keja (07:00 sampai 14:00) Wib dan shift 2, Jam kerja (17:00 sampai 24:00) Wib, dan terdapat waktu istirahat ditempat selama 2 jam, karyawan dibagian produksi juga mendaptkan jam kerja lembur jika lembur melebihi dari 3 jam. Untuk mengetahui tenaga karja yang bekerja di perusahaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Data Jumlah Karyawan di Seluruh Unit / Departemen PT. Buana Wiralestari Mas (Naga Sakti Mill) 2020

No	Nama Bagian	Jumlah karyawan
1	Pengolahan/ produksi	58
2	Supir	13
3	Admin	7
4	Laboratorium	8
5	Satpam	13
6	Tukang kebun	4
7	Bengkel	25
8	Kerani	7
9	Grading / team kualitas buah sawit	13
	Jumlah total karyawan	148 karyawan

Sumber data: PT. Buana Wiralestari Mas (Naga Sakti Mill) 2020

Dilihat dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Buana Wiralestari Mas tahun 2020 yaitu bagian produksi atau pengelolaan 58 karyawan, bagian supir 13 karyawan, bagian admin 7 karyawan, bagian laboratotium 8 karyawan, bagian satpam 13 karyawan, bagian tukang kebun 4 karyawan, bagian bengkel 25 karyawan, bagian krani 7 karyawan dan bagian grading atau team kualitas buah sawit 13 karyawan dengan keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Buana Wiralestari Mas sebanyak 148 karyawan dan pada penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian dibagian produksi dengan keseluruhan jumlah karyawan 58 orang karyawan, yang diharapkan oleh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perusahaan yaitu produktivitas yang tinggi serta kepuasan karyawan dalam target dan bagaimana realisasi tersebut dapat dicapai oleh perusahaan.

Produktivitas yang baik merupakan keberhasilan seseorang pemimpin dalam mengelola industri, produktivitas pada dasarnya mencakup perilaku mental yang senantiasa berpandangan kalau kehidupan dikala ini wajib lebih baik dari kemarin serta hari besok wajib lebih baik dari hari ini. Terdapat sebagian aspek yang butuh ditinjau dalam membenarkan produktivitas yang besar ialah aspek keahlian manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja serta aspek keadaan area kerja. Maka disini seorang pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat meningkatan produktivitas kerja karyawan dan apa bila seorang pimpinan mampu atau berhasil meningkatkan produktivitas kerja karyawannya maka akan berdampak baik bagi keberlangsungan perusahaan tersebut. Dewasa ini produktivitas merupakan rasio antara output yag dihasilkan dengan sumber daya yang di inputkan, semakin kecil inputnya dan semakin besar output yang didapatkan maka produktifitas kerja dapat tercapai, manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, semakin baik karyawan dalam bekerja maka produktivitas akan semakin meningkat. PT. Buana Wiralestari Mill merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang pengelolaan kelapa sawit, produktivitas perusahaan sangat lah menjadi kendala yang dihadapi seperti pencapaian terget produksi yang harus terpenuhi. Pada penelitian ini objek yang menjadi penelitian ialah pada PT. Buana Wiralestari Mas terletak di Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, perusahaan ini memproduksi atau mengelola tandan buah segar atau yang biasa disebut (TBS), kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

CPO (*Crude Plam Oil*) dan inti sawitnya disebut sebagai Karnel. Bahan baku yang digunakan ialah buah kelapa sawit segar sebagai bahan bakunya dipanen dari kebun milik perusahaan itu sendiri, operasional mesin pabrik dengan kapasitas 60 ton/jam jika dalam satu hari terdapat 600 ton tandan buah segar (TBS) segar maka dalam satu hari hanya beroperasi selama 10 jam, jika 1200 ton tandan buah segar (TBS) maka mesin pabrik beroperasi selama 20 jam, rata-rata tandan buah segar (TBS) sekitar 800 ton perhari artinya operasional mesin pabrik selama 13-14 jam dalam sehari. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1. 3

Data produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PKS Naga Sakti Mill Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target Produksi Kelapa Sawit (TBS) Ton	Realisasi Produksi Kelapa Sawit (TBS) Ton	Produktivitas karyawan (TBS) Ton	Persentase produktivitas produksi (%)
2015	60	381.510.290	324.419.740	5.406.996	85%
2016	60	334.767.140	253.095.740	4.218.262	76%
2017	60	359.264.140	337.895.442	5.631.591	94%
2018	60	352.479.880	322.501.053	5.375.018	91%
2019	58	335.533.573	266.599.650	4.596.546	79%

Sumber data: PT. Buana Wiralestari Mas (Naga Sakti Mill) 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak perusahaan PT. Buana Wiralestari Mas, menunjukkan bahwa dalam lima tahun terakhir tidak pernah terjadi pencapaian target produksi kelapa sawit, dan terjadi fluktuasi pada realisasi produksi kelapa sawit dalam lima tahun terakhir. Pada tabel diatas dapat diketahui pada tahaun 2015 realisasi produksi kelapa sawit mencapai 324.419.740 ton dengan jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 60 karyawan dan jumlah produktivitas produksi mencapai 85%. Pada tahun 2016 realisasi produksi kelapa sawit mencapai 334.767.140 ton kembali lagi tidak mencapai target produksi, dan persentase produktifitas produksi mencapai 76%. Pada tahun 2017 realisasi produksi kelapa sawit mencapai 337.895.442 ton juga tidak mencapai target produksi dengan persentase produktivitas produksi mencapai 94% pada tahun ini persentase produktivitas tertinggi. Pada tahun 2018 realisasi produksi kelapa sawit mencapai 322.501.053 dengan persentase produksi 91% dan terjadi penurunan dari tahun yang lalu. Pada tahun 2019 realisasi produksi kelapa sawit mencapai 266.599.650 ton dengan persentase produksi 79 %, adapun standar penetapan terget produksi perusahaan mengaju pada tim kebun menetapkan target produksi dengan cara menggunakan curah hujan hasil analisa komphare dengan curah hujan yang disebut metereologi. Ada faktor lain yang mempengaruhi tingkat produksi kelapa sawit di PT. Buana Wiralestari Mas antara lain:

- Umur dari sawit, umur sawit yang semakin tua dapat mempengaruhi hasil panen kelapa sawit karena semakin menua atau semakain tua umur kelapa sawit akan mengalami penurunan fungsi produksi dan kualitas dari buah kelapa sawit segar juga menurun. Di kebun milik PT. Buana

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Wiralestari Mas umur kelapa sawit diantara 16-25 tahun, pada sekarang ini umur kelapa sawit yang sudah 25 tahun dilakukan replanting atau ditumbang dan dilakukan penanaman kembali.

- Randemen dari buah kelapa sawit yang ada di PKS sebesar 21,5%, randemen merupakan perolehan persentasi minyak kelapa sawit yang dihasilkan dari pengolahan tandan buah segar menjadi minyak sawit mentah atau crude palm oil (CPO)
- Pemupukan, pemupukan merupakan wewenang dan dilakukan oleh tim kebun, dan dilakukan 3 kali dalam setahun yaitu kisaran bulan febuari atau awal tahun, juli pertengahan tahun dan bulan november pada akhir tahun secara rutin.
- Trek sawit, trek sawit atau masa-masa buah sawit mengalami penurunan, ini terjadi pada masa-masa musim panas yang tidak sama sekali terjadi hujan, karena tanaman kepala sawit ini sangat memerlukan air yang begitu banyak dengan kurangnya air yang ada di tanah maka terjadi yang namanya trek buah sawit, musim-musim ini diperkiraan terjadi pada bulan januari sampai febuari pada awal tahun.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BUANA WIRALESTARI MAS (PKS. NAGA SAKTI MILL) ".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut : "Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Di Desa Sekijang Kec. Tapung Hilir Kab. Kampar-Riau

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang motivasi dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. BUANA WIRALESTARI MAS (PKS NAGA SAKTI MILL)
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. BUANA WIRALESTARI MAS (PKS NAGA SAKTI MILL)

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan memeberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada motivasi dan produktifitas sehingga permasalahan dapat dislesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.
b. Bagi peneliti sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan motivasi dan produktifitas serta bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara umum.

c. Bagai peneliti selanjutnya menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistimatika Penelitian

Untuk lebih mudah dalam memahami proposal ini, maka penulis mengelompokkan materi-materi yang tertera tersebut kedalam beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab 1 ini penulismenjelaskan beberapa hal, agar laporan ini lebih mudah dipahami, materi yang dicantumkan adalah latar belakang masalah, rumusan masalah,, tujuan dan manfaat.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu: Motivasi dan produktivitas kerja

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sempel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisi data dan sistematika penelitian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis memaparkan tentang sejarah perusahaan secara singkat, mengenai visi dan misi perusahaan, keterkaitan antar departemen dan struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang pembahasan hasil dari penelitian ini

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari peneliti.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II
TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan untuk mencapai tujuan yang telah disusun, maka untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Karena sumber daya manusia sebagai penggerak agar bisa sesuai dengan apa yang dikhendaki oleh perusahaan, maka pimpinan manajemen memahami tentang motivasi karena motivasi yang menentukan sikap dan perilaku karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat. Atau dengan kata lain perilaku mencerminkan yang paling sederhana dari motivasi kerja seseorang karyawan.

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai terget tertentu. Biasanya seorang pekerja atau keryawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorongnya atau memberi semangat faktor tersebut kebutuhan dan keinginan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seseorang pekerja atau karyawan. Proses mental merupakan proses pembentukan persepsi dalam diri seseorang, proses ini terus berlanjut pada dasarnya proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialami dari lingkungan dan sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda-beda itu, kemudian motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya juga akan berbeda.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Edy Sutrisno (2016: 88) Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk berbuat suatu kegiatan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas pasti dilakukan oleh seseorang ada faktor yang mendorong aktivitas. Motivasi mempersoalkan mendorong semangat kerja bawahan, gitu karyawan mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999). Motif sering disamakan dengan dorongan, dorongan atau energi adalah gerakan jiwa dan raga untuk dilakukan, sehingga motifnya adalah kekuatan pendorong yang mendorongnya manusia untuk berperilaku dan melakukan yang memiliki tujuan tertentu. Pendapat Hal ini didukung oleh Jones (1997) yang mengatakan bahwa motivasi ada hubungannya dengan sebuah proses yang membangun dan memelihara perilaku menuju suatu tujuan. Pendapat tersebut didukung oleh jones (1997), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Hasibuan 1999 dalam buku (Edy Sutrisno 2019: 109) menyarankan motif itu adalah insentif keinginan dan kekuatan pendorong untuk kesediaan seseorang untuk bekerja karena setiap motif memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun, Siagian dalam buku (Edy Sutrisno 2019:110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan perusahaan atau pun tujuan individu disuatu perusahaan. Motivasi adalah hasil interaksi orang tersebut dengan situasi yakin itu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dihadapi. Karena itulah terdapat perbedaan kekuatan motivasi seseorang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Pengertian motivasi menurut Wexley dan Yukl dalam buku (Edy Sutrisno 2019:110) adalah pemberian atau penimpulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, supaya karyawan sedia bekerja sama, bekerja efektif, dan terinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan dalam buku (Edy Sutrisno 2019:111). Hamalik (1993) mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

a) Motivasi dipandang sebagai proses

b) Penentuan karakter proses ini.

Motivasi bekerja sangat penting untuk tingkat produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerjasama dengan kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika ada motivasi tinggi, karyawan maka inilah yang terjadi adalah jaminan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2001). Oleh karena itu, manajer harus selalu mengarah pada motivasi kerja yang tinggi karyawan untuk menjalankan tugasnya. Meski harus diakui itu motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pekerjaan seorang pegawai. Kalau kita cermati antara kebutuhan, motivasi, tindakan atau tujuan dan kemampuan perilaku memiliki hubungan dan asosiasi yang kuat. Setiap

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perubahan selalu berkat motivasi. Munculnya motivasi karena seseorang merasakan kebutuhan tertentu dan karenanya tindakan diarahkan untuk mencapai tujuan ini. Jika tujuannya sudah tercapai, maka akan merasa puas. Tingkah perilaku yang cenderung memberikan kepuasan pada suatu kebutuhan untuk diulangi, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih aman. Ada beberapa pendapat dan pandangan ahli motivasi, menurut Edy Sutrisno (2016: 89) Motivasi memiliki komponen yaitu komponen internal dan komponen eksternal. Komponen di dalamnya adalah, perubahan dalam diri seseorang, keadaan ketidak puasan, ketegangan psikologis. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan yang harus dipenuhi.

Komponen luar adalah, apa yang diinginkan seseorang untuk menjadi tujuan itu perilakunya. Jadi komponen luar adalah tujuan yang ingin dicapai maka kita memperhatikan kebutuhan, motivasi, perubahan atau tingkah laku tujuan dan kepuasan yang ada hubungan dan asosiasi yang kuat. Setiap kebutuhan selalu berkat motivasi. Munculnya motivasi karena seseorang merasakan kebutuhan tertentu dan oleh karena itu tindakan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dan jika tujuan telah tercapai maka anda akan merasa puas. perilaku yang cenderung memberi kepuasan pada suatu kebutuhan diulangi, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap. Menurut Abraham j.Stanton (1987:183) dalam bukunya Anwar Prabu mangkunegara (2011:93) mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri. Sedangkan menurut Fillmore H. Stanford (1968:172)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dalam Edy Sutrisno (2016:89) mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu.

Menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motif adalah merupakan kebutuhan impuls dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan ini dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan motifnya. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan impuls batin. Semua kebutuhan sesorang semuanya mempunyai makna pada level yang sama, maka kebutuhan tidak bisa dipisah-pisahkan, dan kebutuhan tersebut mempunyai hubungan yang sangat erat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila kebutuhan itu menjadi suatu keinginan yang wajib harus dipenuhi maka kebutuhan yang selanjutnya akan menjadi tujuan seseorang, dan tujuan tersebut keinginannya yang lebih kuat. Maka seseorang karyawan tersebut akan termotivasi oleh tujuan terakhir tersebut, tentunya dengan segala upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Inilah yang dikatakan motivasi atau dorongan dari diri sendiri.

2.1.2 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi merupakan fenomena kehidupan yang memiliki banyak corak dan ragam. Di motivasi umum dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis yang saling eksklusif memberi warna pada aktivitas manusia. Danim (2001:17), menyatakan bahwa motivasi yang diberikan diklasifikasikan sebagai empat bagian:

a) Motivasi positif, motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau upaya untuk menghasilkan motif, yang diarahkan pada upaya untuk memengaruhi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

orang lain sehingga dia bekerja dengan baik dan antusias dengan cara memberi keuntungan khusus baginya.

b) Motivasi negatif sering disebut sebagai motivasi itu berasal dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan tercipta organisasi tidak dapat mencapai tujuannya.Motivasi dari dalam diri timbul pada diri muncul pada pekerja saat dia melaksanakan tugas atau pekerja dan berasal dari dalam pekerja itu sendiri

c) Motivasi dari dalam muncul pada pekerja saat dia melaksanakan tugas atau pekerja dan berasal dari dalam pekerja itu sendiri

d) Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai hasilnya dari pengaruh luar bekerja dan dari luar pekerja itu sendiri

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi dengan berbagai proses psikis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Edy Sustrisno (2014: 116-119) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut adalah dapat dibedakan menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal

1) Faktor internal

   Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain kegiatan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a) Keinginan untuk hidup, keinginan untuk hidup adalah kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau melakukan apa saja, entah bekerja baik atau buruk, halal atau haram dan sebagainya. Misalnya untuk menopang hidup manusia perlu makan dan untuk mendapatkan makanan ini, apa yang manusia ingin lakukan hanya asalkan hasilnya bisa memenuhi kebutuhan pangan. Keinginan untuk menjadi kehidupan meliputi kebutuhan untuk :

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasil kurang memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk memiliki, keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu profesi. Inilah yang banyak dari kita alami dalam kehidupan sehari-hari, itulah keinginan sulit untuk memilikinya dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Misalnya, ingin memiliki sepeda motor bisa menyemangati seseorang ingin melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk mendapatkan penghargaan adalah, seseorang ingin bekerja karena keinginannya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk mendapatkan status tingkat sosial yang lebih tinggi, orang bersedia mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang bahkan kemudian dia harus bekerja keras. harga diri, nama baik dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kehormatan yang ingin dimiliki harus dilakukan sendiri, mungkin dengan bekerja keras untuk meningkatkan takdir seseorang, mencari rezeki, untuk status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh jika orang yang bersangkutan termasuk malas, tidak mau kerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk mendapatkan pengakuan adalah jika kita menginginkannya detailnya, maka keinginan untuk mendapatkan pengakuan dapat mencakup yang berikut: ·

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan bersatu
- Kepemimpinan yang adil dan bijaksana
- Tempat kerja pekerja dihormati oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa, keinginan berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terhormat, tetapi cara melakukannya masih berhasil juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam arti yang positif yaitu ingin dipilih sebagai ketua atau ketua, tentunya terlebih dahulu para pemilih melihat dan membuktikan diri bahwa orang tersebut benar-benar ingin bekerja, sehingga ia pantas mendapatkannya. menjadi penguasa di unit organisasi atau perusahaan. Meskipun tingkat kemauan bekerja berbeda-beda pada setiap orang, pada dasarnya ada hal-hal umum

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang harus dipenuhi agar tercapainya kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan merasa puas jika ada pekerjaan:

- Masalah otonomi
- Variasi dalam melakukan pekerjaan
- Kesempatan menyumbangkan gagasan
- Kesempatan mendapatkan umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga berperan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal antara lain: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, pengawasan yang adil, adanya jaminan kerja, status dan tanggung jawab, regulasi yang fleksibel.

a) Kondisi lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaannya. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar masyarakat di tempat tersebut. Lingkungan kerja bagus dan bersih, penerangan bagus, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan baik. Tetapi lingkungan kerja buruk, gelap, pengap, lembab, dan seterusnya akan menimbulkan kelelahan dan menimbulkan tidak adanya kreativitas. Oleh karena

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

itu pimpinan perusahaan yang memiliki kreativitas tinggi akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya.

b) Kompensasi yang layak, kompensasi yang layak, adalah kompensasi yang merupakan penghasilan utama bagi pekerja atau karyawan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Kompensasi yang layak merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang tidak tidak memadai akan membuat mereka kurang tertarik bekerja keras, dan membiarkan mereka bekerja tidak nyaman dari sini terlihat jelas bahwa kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c) Supervisi yang baik, fungsi pengawasan dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, petunjuk pekerjaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian posisi pengawasan sangat dekat dengan karyawan, dan selalu dihadapi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Jika pengawasan ketat dari karyawan ini mengontrol seluk-beluk pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, suasana kerja akan bergairah. Akan tetapi sebaliknya bila mempunyai supervisi yang angkuh, dan mau menang sendiri dan tidak mau mendengarkan pendapat atau masukan orang lain maka akan menimbulkan suasana kerja yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tidak enak. Dengan demikian, peran supervisi yang melakukan pekerjaan supervite amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Ada jaminan kerja, jaminan kerja, semua orang akan rela bekerja sampai mati dengan mengorbankan apa yang ada di dalam dirinya untuk perusahaan, jika merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja buahnya untuk hari ini saja, tetapi meraka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah, hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan. Baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan akan bila jaminan karir kurang jelas dan kurang dinformasikan kedapa meraka.

e) Status dan tanggung jawab, status dan tanggung jawab adalah status atau posisi tertentu yang diimpikan setiap karyawan dalam pekerjaannya. Mereka tidak hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka juga berharap mendapatkan kesempatan untuk menduduki suatu jabatan di suatu perusahaan. Dengan menempati suatu jabatan, orang akan merasa dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan aktivitas. Jadi status dan posisi adalah pendorong untuk memenuhi kebutuhan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

f) Peraturan yang fleksibel. Regulasi yang fleksibel untuk perusahaan besar, biasanya telah menetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini adalah aturan main yang mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan termasuk hak dan kewajiban, kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Hal ini terdapat dari banyak perusahaan besar yang memberlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi. (Edy Sustrisno 2014:120).

2.1.4 Teori -Teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempenyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis di mana organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan yang terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan masalah dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang bisa sukses tanpa tingkat komitmen dari upaya khusus anggotanya. Untuk itulah, manajer dan ahlinya manajemen selalu merumuskan teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

A. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan mereka bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini berfokus pada faktor-faktor dalam diri orang yang memperkuat, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan tentang apa yang perlu memuaskan dan mendorong semangat seseorang untuk bekerja. Kebutuhan dan motivasi adalah keinginan untuk memenuhi kepuasan materi dan non materi yang didapat dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat kerja akan semakin baik. Pada dasarnya teori ini menyarankan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya maka akan semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin aktif orang tersebut bekerja. Tingginya atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan antusiasme orang tersebut untuk bekerja. Pengikut teori konten ini cukup banyak, yang sebenarnya tidak ada keterkaitan satu sama lain. Namun berdasarkan penelitian yang mereka lakukan, ternyata hasil penelitian tersebut dapat dimasukkan ke dalam teori kebutuhan. Teori kepuasan dipelopori oleh F.W. Taylor; Abraham H. Maslow; David McClelland; Frederick Herzberg; Clayton P. Alderfer; dan Douglas McGregor (dalam Hasibuan, 1999).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a) F. W. Taylor dengan teori motivasi konvensional

Teori motivasi konvensional ini merupakan teori isi, karena F. W. Taylor memfokuskan teorinya pada asumsi bahwa keinginan untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan orang ingin bekerja keras. Dengan teori ini bisa disebutkan bahwa seorang akan ingin melakukan atau tidak melakukan apa yang dimotivasi atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus berusaha memberikan reward dalam bentuk materi, agar bawahannya mau disuruh mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika jumlah pahala ini meningkat, intensitas pekerjaan akan terpacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalan yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

b) Abraham H. Maslow dengan teori hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat di kalasifikasikan ke dalam lima heirarki kebutuhan, sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini juga dengan kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untu mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yangdiperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan yang paling mendasar ini berupa kebutuhan akan makanan, minuman, papan, sandang, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upaya mempertahankan diri dari rasa lapar, dingin, panas dan lain sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang mendorong orang untuk melakukan pekerjaan, karena dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bekerja mereka dapat mengilhami mereka dengan kebutuhan yang harus dipenuhi.

b) Kebutuhan akan rasa aman, menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan selamat. Kebutuhan ini akan terasa mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari contoh di atas terlihat jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keselamatan tersebut dapat melalui:

   - Senantiasa memberikan informasi agar karyawan di tempat kerja berhati-hati dan waspada
   - Memberikan tempat kerja yang aman dari kehancuran dan kebakaran
   - Memberikan perlindungan arusansi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan
   - Memberikan jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK dan adanya jaminan kepastian pembinaan karir

c) Kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial needs, atau affilition needs, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari maslos. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lain lah yang dapat memnuhinya bukan diri sendiri. Dalam kehidupan ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial itu meliputi :

- Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain
- Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain
- Kebutuhan untuk diikutsetakan dalam pergaulan
- Kebutuhan untuk berprestasis

d) Kebutuhan pengakuan, orang normal membutuhkan penghargaan harga diri dan harga diri dari lingkungan mereka. Semakin tinggi status dan jabatan seseorang di perusahaan, semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri. Penerapan pengakuan atau harga diri ini biasanya dilihat dari kebiasaan masyarakat membuat simbol-simbol yang dengannya kehidupan mereka dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol dimaksud dapat berupa : bermain tenis, golf, merek septu dll. Tapi ada sesuatu yang wajar, jika gengsi dikombinasikan dengan prestasi. Jika Anda menginginkan gengsi tanpa prestasi, Anda pasti akan menertawakan orang lain.

e) Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan tingkat tertinggi. Untuk memenuhi kebutuhan utama ini, seseorang biasanya bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kesadaran diri dan keinginan. Dalam kondisi ini seseorang inigin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada keinginan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, ikut seminar dll. Keikutsertaan nya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi suatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kepasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri memiliki karakteristik yang berbeda dengan karakteristik kebutuhan lainnya yaitu:

- Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi oleh usaha pribadi itu sendiri
- Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya sejalan dengan jenjang karir seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Menurut Maslow (dalam Stone dan Freeman, 1994) menjelaskan bahwa semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru. Kekuatan teori Maslow (dalam Supriatna, 2000) adalah kemampuannya untuk mendalami jenis-jenis kebutuhan dna motif yang mendorongnya. Sementara itu segi kelemahannya adalah bahwa kebutuhan yang selalu bertingkat sesuai urutannya tidaklah selamanya benar dan konsisten. Selain itu, kelemahan yang lain adalah kategori dari kebutuhan cenderung hanya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ditentukan secara umum. Dengan berkembangnya teori pemenuhan kebutuhan manusia, saat ini teori kebutuhan berdasarkan hierarki ini mengalami revisi.

3) David McCkekkand dengan Teori Motivasi Berprestasi Teori kebutuhan dikemukakan oleh David Mc (1974). Disebut juga teori prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang atau karyawan dalam bekerja, yaitu kebutuhan :

a) Kebutuhan akan Prestasi. Merupakan kebutuhan untuk mencapai kesuksesan yang diukur dengan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini terkait dengan pekerjaan dan mengarahkan tingakah ke arah upaya pencapaian prestasi tertentu.
b) Need For Affiliation. Itu adalah kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk menjalin hubungan intim dengan orang lain.
c) Need For Power. Kebutuhan untuk mendominasi dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak mempedulikan perasaan orang lain. Ini dijelaskan lebih lanjut dalam kehidupan sehari-hari.

Teori kebutuhan dasar Mccalelland (1976), memungkinkan paling tepat diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manajer. Mereka mengenal ketiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk berhasil, berkuasa, dan sahabat. Namun realita yang ada cenderung berat sebelah entah terhadap keberhasilan, kekuasaan, atau persahabatan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk memahami kompleksitas manusia adalah menganalisa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kebutuhannya yang beraneka ragam. Sudah barang tentu, banyak cara yang dapat dipakai untuk membuat berbagai kategori kebutuhan manusia. Kategori yang paling sederhana adalah dengan mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu sendiri dari kebutuhan primer dan skunder. Tergolong kebutuhan primer pada dasarnya adalah semua kebutuhan yang bersifat semua kebutuhan yang tidak bersifat kebendaan (Siagian,1995). Kategorisasi demikian tidak lah salah, kelemahannya terletak pada cara yang terlalu simplistis. Pendekatan yang terlalu sederhana itu tidak memberikan gambaran yang akurat tentang berbagai jenis kebutuhan manusia yang sesungguhnya sangat kompleks itu.

4) Frederick hezberg dengan Teori Model

Teori ini sebenarnya merupakan pengembangan dari teori kebutuhan ahli waris Maslow. Menurut teori mempertahankan motivasi terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi kerja seseorang, yaitu :

a) Faktor pemeliharaan, faktor pemeliharaan disebut juga faktor higienitas adalah faktor yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara eksistensi pegawai sebagai manusia, memelihara ketentraman dan kesehatan. Faktor pemeliharaan merupakan faktor pemeliharaan yang berkaitan dengan sifat manusia untuk memperoleh ketenangan fisik. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang terus berlanjut karena kebutuhan ini akan kembali menjadi nol setelah terpenuhi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b) Faktor motivasi, faktor pemuas yang disebut juga dengan motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang berasal dari dalam diri orang yang bersangkutan, faktor motivasi ini meliputi.:

- Kepuasan kerja
- Prestasi yang dihargai
- Peluang untuk maju
- Pengakuan orang lain
- Kemungkinan pengembangan karir
- Tanggung jawab

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan fisiologis seseorang akan peraaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan pribadi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Dari teori ini muncul pemahaman bahwa perencanaan kerja harus diupayakan sedemikian rupa agar kedua faktor tersebut dapat terpenuhi.

5) Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Clayton mengemukakan teorinya dengan nama teori Existensi, Relatedness, Growth. Teori ini merupakan modifikasi dari teori heirarki kebutuhan Maslow. Dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori maslow. Dalam modifikasi ini Maslow memanfaatkan lima tingkat kebutuhan menjadi hanya tiga macam kebutuhan. Untuk setiap orang perlu memenuhi ketiga kebutuhan ini dengan sebaik-baiknya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a) Existence merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat memenuhi dan mempertahankan eksistensi yang bersangkutan sebagai manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Keberadaan ini meliputi kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan. Oleh karena kebutuhan ini amat mendaar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawanya terpusat untuk melaksanakan pekerjaannya.

b) Keterkaitan (kekerabatan), kekerabatan adalah hubungan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam kehidupan dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kedudukan ini sebading dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan pristise dalam teori maslow. Seorang pemimpin yang memiliki bawahan harus memperhatikan kebutuhan kekeluargaan yang terkandung dalam diri masing-masing, dan berusaha untuk memenuhinya sebaik mungkin.

c) Growh (tumbuh), kebutuhan tumbuh kembang merupakan suatu kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti kreatif dan bertumbuh kembang pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan ekspresi diri. Dalam kebutuhan ini, kedua kebutuhan tersebut akan digabungkan, meskipun dilihat dari kebutuhan masing-masing yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sangat berbeda. Akan tetapi, fokus perhatian dan pengembangan, maka cara pengkombinasian ini dapat diterma. Bila kebutuhan ini dapat di penuhi, diikuti oleh pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri.

6) Douglas Mc Gregor dengan teori X dan Y

Ungkapkan dua cara yang bisa dilakukan dalam mengeksplorasi tingkah laku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kacamata gelap dan buram, yang menganggap manusia :

- Malas dan tidak suka bekerja bekerja keras,
- menghindari tanggung jawab Egois, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntut dan diawasi
- Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetep seperti yang dahulu

B. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan seperti yang diuraikan diatas. teori proses berfokus pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya mencoba menjawab pertanyaan bagaimana memperkuat, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja secara aktif sesuai dengan keinginan pengelola. Jika ditelaah secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja dan hasil apa yang diperolehnya. Jadi hasil

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang dicapai tercermin dari bagaimana aktivitas yang dilakukan seseorang, hasil hari ini adalah aktivitas kemarin. Karena ego manusia selalu menginginkan hasil yang baik saja, maka kekuatan pendorong yang memotivasi moral seseorang terdapat pada harapan yang akan didapat di kemudian hari. Inilah mengapa teori ini disebut teori harapan. Teori ini dikemukakan oleh Vroom (dalam Nirman, 1999). Ada tiga teori motivasi proses yang umum dikenal, yaitu sebagai berikut:

1. Teori harapan (*Expectacy Theory*)

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja secara aktif dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang diinginkannya dengan kebutuhan hasil pekerjaannya. Seberapa besar dia yakin perusahaan akan memberikan kepuasan atas keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dia lakukan. Jika keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk mendapatkan kepuasannya, ia akan bekerja keras juga begitu pula sebaliknya. Teori harapan didasarkan pada harapan, nilai, dan aturan. Jika dicermati, teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan penghargaan, dan hubungan antara bisnis dan prestasi kerja. Yang dimaksud dengan daya tarik adalah sejauh mana seseorang merasakan pentingnya hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan tugasnya. Yang dimaksud dengan kiat antara prestasi dengan imbalan ialah tingkat keyakinan sesorang tentang hubungan tingkat prestasi kerja dengan pencapaian hasil tertentu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hubungan antara usaha dan prestasi adalah persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan membawa kepada prestasi. Model ekspektasi memiliki sejumlah implikasi nyata bagi manajer tentang bagaimana memotivasi bawahannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Nadler dan Lawler (dalam Stone dan Freeman, 1994) implikasi ini termasuk :

- Tentukan imbalan yang dinilai oleh setiap bawahan
- Menentukan kinerja yang diinginkan
- Mengupayakan agar tingkat kinerja dapat tercapai
- Mengaitkan imbalan dengan kinerja
- Menganalisis faktor apakah yang mungkin meniadakan efektifitas imbalan
- Memastikan bahwa imbalan ini memadai

2. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menerapkan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian reward and punishment untuk setiap perilaku relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan yang dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerjanya. Keadilan adalah kekuatan pendorong yang memotivasi moral seseorang. Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahan. Penilaian dan pengakuan atas perilaku bawahan harus dilakukan secara obyektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka. Memberikan kompensasi atau hukuman atas dasar penilaian yang obyektif dan adil. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka moral bawahan akan cenderung meningkat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Stoner dan Freeman (1994), menjelaskan bahwa sebagian besar pembahasan dan penelitian tentang teori keadilan berfokus pada uang sebagai reward terpenting di tempat kerja. Sesorang membandigkan imbalan yang mereka terima untuk upayanya dengan imbalan yang orang lain terima. Jika mereka merasa ada ketidakadilan, suatu ketegangan berkembang didalam diri mereka. Mereka mencoba menyelesaikan ketegangan ini dengan menyesuaikan perilaku secara tepat. Untuk memersepsikan keadilan tersebut ada tiga aspek yang perlu dipahami, yaitu orang lain, sistem yang berlaku yang menyangkut gaji dan diri sendiri. Orang lain untuk perbandingan. Untuk menilai apakah seseorang mendapat perlakuan yang adil dalam kehidupan organisasinya, ia dapat melakukan perbandingan antara dirinya dengan menonjolkan penerapan upaya apa saja yang sesuai dengan harapannya. Dan ada kalanya sistem yang berlaku di organisasi dibangingkan dengan organisasi lainnya. Diri menjadi pembanding, setiap orang memiliki persepsi tertentu tentang dirinya yang tercermin dalam berbagai hal seperti falsafah hidup, latar belakang sosial. Faktor-faktor ini lah yang turut menentukan janis pekerjaan apa yang cocok baginya demi pemuasan berbagai kebutuhan orang yang bersangkutan

3. Teori Pnegukuhan (*Reinforcement theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan memberikan kompensasi. Misalnya promosi tergantung prestasi yang selalu bisa dipertahankan. Bonus grup tergantung pada tingkat produksi grup. Sifat ketergantungan ini terkait dengan hubungan antara perilaku dan peristiwa yang mengikuti perilaku itu. Teori konfirmasi terdiri dari dua jenis, yaitu: a)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penegasan positif b) penegasan negatif. Jadi pada prinsipnya, afirmasi selalu dikaitkan dengan peningkatan frekuensi dan respons, bila diikuti oleh stimulus kondisional.

Demikian pula, prinsip hukuman selalu dikaitkan dengan pengurangan frekuensi tanggapan. Teori proses ini hanya akan berguna jika manajer benar-benar mengetahui bawahan dan kepribadian individu mereka, dan ini terkadang tidak mudah. Terlebih lagi karyawan yang mengalami ketidak adilan dimasa lalu atau kebutuhan keamanannya tidak terpenuhi lambat mempercayai manajer secara cermat menetapkan standar yang jelas atas kinerja yang dapat diterima dan sistem imbalan ekstrinsik yang pantas. Mereka juga harus ingat bahwa setiap orang, kepuasan dalam melakukan pekerjaan dengan baik secara intrinsik dialami oleh hampir semua orang. Jadi, tugas manajer adalah memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan yang terbaik

2.1.5 Dimensi Motivasi

Dimensi motivasi yang menggunakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron,1997), mengemukakan bahwa manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis (physiological)

Kebutuhan fisiologis (fisiologis) Kebutuhan untuk bertahan hidup disebut juga dengan kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan untuk bertahan hidup setelah kematian. Kebutuhan ini adalah tingkat paling dasar yang dipertahankan oleh Maslow. Kebutuhan yang paling mendasar tersebut berupa kebutuhan akan makanan, minuman, papan, sandang, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

usahanya mempertahankan diri dari rasa lapar, haus, dingin, panas, dan lain sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang mendorong orang untuk melakukan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja mereka mendapatkan imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan selamat. Kebutuhan ini akan terasa mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari contoh di atas terlihat jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan tersebut dapat dilakukan:

- Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja besikap hati-hati dan waspada
- Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya
- Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan keselakaan
- Memberikan jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan dan adanya jaminan kepastian karier.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan hubungan sosial yang sering disebut sebagai kebutuhan sosial atau kebutuhan afiliasi, adalah kebutuhan tingkat ketiga Maslow. Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Persyaratan ini hanya dapat dipenuhi oleh masyarakat, karena yang dapat memenuhinya adalah orang lain, bukan diri Anda sendiri. Misalnya: setiap orang normal membutuhkan kasih sayang, untuk dicintai, dihormati, untuk eksis oleh orang lain. Dalam hidup dia ingin berteman, memiliki kenalan, dan merasa tidak enak ketika dia dikucilkan dari keramaian. Termasuk kebutuhan sosial :

- Kebutuhan untuk disayangi, dicintai dan diterima oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan
- Kebutuhan untuk berprestasi

d. Kebutuhan pengakuan

Setiap orang yang membutuhkan harga diri dan harga diri dari lingkungan. Semakin tinggi status dan posisi seseorang di perusahaan, semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang dipertimbangkan. Penerapan pengakuan atau harga diri ini biasanya dilihat dari kebiasaan masyarakat membuat simbol-simbol yang dengannya kehidupan mereka dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu dia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol dimaksud dapat berupa : bermain tenis, golf, merek sepatu/jam tangan tempat belanja serta merek mobil, dan sebaginya. Namun, ada sesuatu yang wajar jika gengsi dipadukan dengan perhatian pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pencapaian. Jika ingin gengsi tanpa prestasi, itu akan menjadi bahan tertawaan orang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan tingkat tertinggi. Untuk memenuhi kebutuhan utama ini, seseorang biasanya bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran diri dan keinginan. Dalam kondisi seperti ini, seseorang ingin menunjukkan kemampuannya secara maksimal di tempatnya masing-masing.

Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, ikut seminar, lolakarnya yang sebenarnya keikutsertaannya itu didorang oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin menunjukkan bahwa dia ingin mengembangkan kapasitas optimalnya untuk kinerja. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai karakteristik yang berbeda dengan karakteristik kebutuhan lainnya yaitu: Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi oleh usaha pribadi itu sendiri Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya sejalan dengan karir seseorang. jalan dan tidak semua orang memiliki tingkat kebutuhan ini. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Menurut Maslow (dalam Stoner dan freeman, 1994), menejlaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru.

Kekuatan teori Maslow (dalam Supriatna, 2000) adalah kemampuannya untuk mendalami jenis-jenis kebutuhan dan motif yang mendorongnya. Sementara itu, segi kelemahannya adalah bahwa kebutuhan yang selalu bertingkat sesuai urutannya tidaklah selamanya benar dan konsisten. Selain itu kelemahan yang lainnya adalah kategori dari kebutuhan cenderung hanya ditentukan secara umum. Dengan demikian, perkembangan teori tentang pemenuhan kebutuhan manusia, kini teori kebutuhan berdasarkan hierarki ini mengalami revisi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktifitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara output (barang-barang atau jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan anatar hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedagkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Didalam industri, produktifitas mempunyai ukuran yang relatif nilai atau ikuran yang ditampilkan oleh daya produksi yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktifitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Ravinto, 1991). Selanjutnya webster (dalam yaman dan Abidin, 1991) memberikan batasan tentang produktifitas yaitu :

a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi.
b) tingkat keefektifan dari manajer industri didalam penggunaan aktifitas untuk produksi.
c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan.

Dalam setiap kegiatan produksi, semua sumber daya memiliki peran yang menentukan tingkat produktivitas, sehingga sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik. Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Meningkatkan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Di sisi lain, sumber daya manusia juga dapat menjadi penyebab pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Siagian, 2002). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya dalam peningkatan produktifiras kerja. Tohari (2002) mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini daripada kemarin dan hari esok yang lebih baik daripada hari ini. Pendapat ini didukung oleh Rivanto (1991) yang mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan saat ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Dorongan seperti itu mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan selalu mencari perbaikan dan perbaikan, ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau kembali manjamin produktivitas kerja yang tinggi, yaitu :

a) Aspek kemampuan menajemen tenaga kerja.
b) Aspek efisiensi tenaga kerja dan
c) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpau dalam suaut sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana (Singodimedjo, 2002). Produktivitas harus menjadi bagian integral dari perencanaan bisnis strategis, yang meliputi produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa orang yang memiliki sikap ini termotivasi untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, dan terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide dan perubahan baru. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, ini adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi tenaga kerja per satuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

waktu. Faktor manusia telah menjadi fokus penghargaan dunia sejak abad ke-18 yang populer dengan penerapan ilmu tingkah laku manusia, oleh karena itu produktivitas tidak dilihat sebagai konsep produksi dan ekonomi semata, yaitu untuk kepentingan buruh dan kepentingan lingkungan Hidup.

Menurut Kussrianto (1990), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keikutsertaan suatu serikat pekerja saat itu. Peran tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisiensi dan efektifitas.

. Produktifitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per satuan unit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam fasilitas-fasilitas untuk produksi, dan ketiga produktivitas adalah kefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Namun pada intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, yaitu produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk suatu tenaga kerja.

Sedarmayanti (2014) mengatakan prodduktivitas karyawan merupakan faktor penentu produktivitas total karena :

a. Besarnya biaya yang dikorbankan untuk pegawai merupakan bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa
b. Input sumber daya manusia lebih mudah dihitung daripada input pada faktor lain
c. Kemajuan teknologi yang memeprmudah cara pembuatan barang berkembang dan berasal dari kemajuan tenaga kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun beberapa pengertian produktivitas kerja berdasarkan pendapat para ahli ditampilkan sebagai berikut :

a. Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil yang berwujud dan fisik (barang atau jasa) dengan maksud yang nyata. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan sevara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungang, 2009)
b. Produktivitas termasuk sikap yang selalu berpandangan bahwa cara kerja saat ini harus lebih baik dari cara kerja kemarin dan hasil yang bisa dicapai esok hari harus lebih atau lebih berkualitas dari hasil yang dicapai hari ini (Komaruddin, 1992).
c. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada, keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik hari ini dari kemarin dan esok hari lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2016).
d. Produktivitas adalah ukuran efisiensi dengan mana modal, material. Peralatan atau teknologi, manajemen SDM, imformasi dan waktu yang digunakan untuk mengahasilkan keluaran tersebut (Rivanto, 1988)
e. Produktivitas adalah ukuran yang berkaitan dengan produksi output secara efisien dan terutama ditunjukkan pada hubungan antara output dan input yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut (Mulyadi, 2009).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

f. Produktivitas kerja merupakan tingkat kemampuan pekerja dalam menghasilkan suatu barang dalam kurun waktu tertentu (Sukirno, 2010).

Sesungguhnya, istilah produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang mengandung multi dimensi, baik itu dimensi ekonomi, filosofi dan sistem. Dimensi ekonomi, produktivita kerja mengandung arti efisiensi yaitu adanya perbandingan yang terbaik antara input dengan output atau bahasa sederhana dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya akan diperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Dimensi filosofis, produktivitas kerja mengandung arti sikap mental yang menganggap hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja sebagai suatu sistem mengandung arti bahwa ada beberapa unsur atau bagian yang saling terkait satu sama lain anatar lain sumber daya manusia, tugas pokok dan fungsi, sarana prasarana dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang maksimal. Produktivitas kerja sebagai suatu sistem mengandung makna perlunya kerja sama yang harmonis antara berbagai sub sistem sehingga tercapai keselarasan dan keseimbangan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu menginginkan pekerjanya untuk dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

lingkungan kerja, teknologi, sasaran produksi, manajemen, dan persentasi, (Rivanto, 1991). Menurut Simanjuntak (1993) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a) Pelatihan, pelatihan kerja dimaksudkan untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang tepat dan cara menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, dibutuhkan pelatihan kerja tidak hanya sebagai pelengkap tetapi juga sebagai bekal pengetahuan dasar. Karena dengan pelatihan berarti karyawan belajar mengajarkan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat meminimalisir atau meninggalkan kesalahan yang perlu dilakukan. Stoner (1991) berpendapat bahwa peningkatan produktivitas bukanlah dalam memperbarui peralatan, tetapi pada pengembangan karyawan yang paling penting. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dab pengetahuan kerja, kesehatan dan alukasi tugas.
b) Kemampuan mental dan fisik karyawan, kondisi mental dan fisik karyawan menjadi perhatian besar bagi organisasi atau perusahaan mana pun, karena kondisi mental dan fisik karyawan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karaywan.
c) Hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandagan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

saking jalin-menjalin telah mamapu meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian apabila karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut juga akan berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi, sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Adapun menurut Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Faktor individu yaitu usia, temperamen, kondisi fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
b. Faktor-faktor yang ada di luar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian apabila karyawan diperlakukan dengan baik oleh atasan atau terdapat hubungan yang baik antar karyawan, maka karyawan tersebut juga akan berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas.Semua perusahaan atau organisasi pasti mempunyai keinginan semua tenaga kerja harus selalu meningkatkan produktifitas kerjanya setinggi-tingginya atau sebanyak-banyaknya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyak sekali faktor yang memepengaruhi atau karyawan yang mempengaruhi antara lain: tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, skill atau keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, Skill

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

atau keterampilan, skill atau keterampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang dimiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana pendukung produksi, manajemen, disiplin kerja, kompensasi, gaji atau upah.

1. Tingkat pendidikan, biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi, orang atau pekerja akan mudah termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Kemampuan bekerja, kemampuan bekerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak mengalami kesulitan apapun, sehingga akan lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas dengan kata lain dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Keterampilan atau ketrampilan, ketrampilan atau ketrampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai ketrampilan atau ketrampilan yang dimiliki akan menjadi motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
4. Etika Kerja, Etika Kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya, dan sikap pemimpin yang baik dalam organisasi atau perusahaan sehingga karyawan atau pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.
5. Motivation (dorongan), motivasi dari pimpinan atau motivasi diri karyawan akan selalu meningkatkan produktivitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Jaminan kesehatan, jaminan kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, apa bila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan kesehatan asuransi, apabila karyawan menderita sakit rawat inap semua biaya ditanggung oleh perusahaan, maka karyawan atau pekerja akan marasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akam semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.
7. Lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang nyaman, ini adalah faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila Hubungan industrial yang baik selalu memberikan kontribusi yang baik, dan didukung oleh lingkungan kerja fisik, antara lain pencahayaan ruangan, AC, kebersihan ruangan dan lain sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkanproduktivitas karyawan.
8. Sarana dan prasarana penunjang produksi, sarana dan prasarana penunjang produksi, apabila semuanya tersedia dengan baik dan mudah dicari atau diminta maka karyawan akan mudah dalam melaksanakan tugasnya, dan akan mampu memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya jika semua sarana dan prasarana tidak terpenuhi maka produktivitas tidak akan diperoleh melainkan produktivitas akan menurun untuk meningkatkan produktivitas.
9. Manajemen, manajemen, dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dengan baik. Oleh karena itu sebagai pimpinan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

harus bisa memberikan contoh yang baik, dengan demikian semua pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

10. Disiplin kerja, disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas, dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku, dan lain sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.
11. Kompensasi gaji atau upah, kompensasi gaji atau upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi pekerja tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan.

Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Sebaliknya jika perusahaan atau organisasi tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan maka produktivitas tidak akan meningkat, justru akan menurun. Dengan demikian ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan antara lain: pelatihan dan pendidikan, hubungan industrial, kemampuan fisik karyawan.

1. Pelatihan dan pendidikan karyawan

Dengan diadakan program pelatihan dan pendidikan kerja kepada karyawan maka hal ini untuk menambah dan melengkapi keterampilan yang tepat melaksanakan pekerjaannya. Serta menggunakan peralatan yang disediakan oleh pihak perusahaan. Oleh sebab itu pelatihan dan pendidikan adalah sebagai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

fundamental atau dasar pengetahuan kepada para karyawan. Setelah mendapatkan pelatihan dan pendidikan karyawan akan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan benar akan memperkecil kesalahan pada masa lalu. Stoner (1991) dalam bukunya (Edy Sutrisno, 2014-103) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas kerja bukan pada pemutahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama dari hasil pelatihan beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas telah dihasilkan oleh pelatihan dan pendidikan yang lebih baik serta pengetahuan tentang pekerjaan, kesehatan dan alokasi pekerjaan.

2. Hubungan industri

Hubungan industri adalah hubungan antara pimpinan atau wakil dari perusahaan dan wakil pekerja atau sarikat pekerja bila sudah mengenai pekerjaan dan pribadi antara atasan dan bawahan yang dilakukan sehari-hari. Apabila hubungan ini dirasa harmonis, komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan, antara sesama karyawan sehingga karyawan atau pekerja akan meningkatkan produktivitas. Keterbukaan manajemen antara atasan dan bawahan, sejauh mana atasan melibatkan bawahan dalam menentukan tujuan. Sikap yang saling menghargai dan menghormati semua ini telah mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada hakekatnya karyawan itu harus diperlakukan dengan baik, dengan demikian sikap karyawan akan baik pula dalam menjalankan proses produksi sehingga kan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Sikap mental dan kemampuan fisik karyawan

Sikap mental dan kemampuan fisik karyawan, komdisi sikap dan mental semua karyawan akan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, karena kondisi sikap dan fisik karyawan sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Adapun Tuff dan Cormik (dalam Siagian, 2003) dalam bukunya (Mulyadi, 2016:105) mengatakan bahw faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi 2 golongan yaitu, faktor yang ada pada diri individu dan faktor yang ada diluar individu.

a) Faktor yang ada pada diri individu yaitu, umur, tempremen, keadaan fisik idividu, kelelahan dan motivasi.
b) Faktor Faktor-faktor yang ada di luar individu yaitu, kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, struktur organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dengan demikian apabila karyawan diperlakukan dengan baik oleh atasan atau terdapat hubungan yang baik antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut juga akan berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi, sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas.

2.2.3 Indikator produktifitas

Produktivitas adalah hal yang selalu diinginkan dan dijadikan terget perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan miningkatkan produkttivitas perusahaan selalu berharap kepada semua pihak untuk selalu melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Sehingga semua ini bisa tercapai oleh apa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang diinginkan dan yang sudah dituangkan dalam tujuan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya (Mulyadi 2016:105) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan, Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalime mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kedapa mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, hasil yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi mereka yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja. Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin. Indikator ini terlihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai satu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.
4. Bangun diri Anda. Selalu kembangkan diri untuk meningkatkan prestasi kerja Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan yang akan dihadapi. Sebab juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Selalu berusaha meningkatkan kualitas lebih baik dari sebelumnya. Kualitas merupakan hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas pekerjaan seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bertujuan utnutk memberikan hasil yang terbiak yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada diri sendiri.

6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup siknifikan bagi karyawan.

Pengingkatan Produktivitas. Baik itu perusahaan besar maupun kecil atau pekerja itu sendiri menginginkan untuk peningkatan produktivitas. Sebab bila kita amati peningkatan produktivitas dapat kita lihat sebagai sikap, atau perilaku seseorang pekerja, tetapi didalamnya juga ada teknis yang dikuasai oleh pekerja itu, untuk itu pimpina harus bisa memahami apa yang menjadi faktor utama meningkatkan produktivitas ini. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin adalah etos kerja.. Oleh sebab itu pimpinan organisasi atau perusahaan harus bisa membina, antara lain : mental kerja, disiplin kerja, pengetahuan kerja, fisik, skiil atau keterampilan dan lain sebagainya. Siagian (2002) dalam (Mulyadi 2016:106) mengemukakan bahwa etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-pratik yang diterima dan diakui sebgai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan karyawan dan para anggota suatu organisasi.

Untuk mengukur produktivitas kerja, ada beberapa indikator tertntu yang harus menjadi perhatian setiap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Indikator produktivitas kerja yang diajukan para ahli anatara lain sebagai berikut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Nitisemito (dalam Wartana, 2011) menyatakan indikator produktivitas kerja pegawai yaitu

a. Kemampuan memotivasi diri
b. Membangun rasa percaya diri
c. Bertanggung jawab dalam pekerjaan
d. Menyenangi pekerjaan
e. Mampu mengatasi persoalan
f. Memberikan kontribusi yang positif
g. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Selanjutnya, Simamora (2009) menyatakan beberapa indikator produktivitas kerja karyawan yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu. Dari uraian tentang indikator produktivitas kerja yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dinyatakan beberapa indikator produktivitas kerja pegawai antara lain sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

   Kulitas kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan stantar operasional yang telah ditentukan organisasi. Mutu dalam hal ini bukan saja yang bersifat fisik atau barang akan tetapi juga non fisik seperti jasa. Flippo (2005) menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lain dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Dengan demikian menurut Flippo

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mutu berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi. Mutu sesungguhnya berkaitanm dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa

Matutina (2001) mengatakan kualitas kerja sumber daya manusia mengacu pada :

- Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih beroperasi tentang kecerdasan dan kecerdasan serta penguasaan ilmu luas yang dimiliki oleh seorang pegawai
- Keterampilan yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasi pada bidang tertentu pegawai
- Kemampuan yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai yang meliputi loyalitas. , disiplin, kerjasama dan tanggung jawab pada intelijensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu. Wilson dan Heyyel (1987) menyatakan bahwa kuantitas pekerjaan adalah banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Simamora (2009) mendefinisikan kuantitas pekerjaan sebagai hasil yang dicapai oleh sejumlah karyawan dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perusahaan.. Dengan demikian yang dimaksud dengan dengan kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah pekerja yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai berdasarkan jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan salah satu indikator produktivitas kerja, semakin banyak jumlah atau kuantitas kerja yang dapat dihasilkan seorang pegawai maka akan semakin produktif. Kuantitas kerja haruslah diiringi dengan kualitas kerja

c. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu adalah kesesuaian pencapaian terget kerja pegawai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu juga dapat diartikan dengan tingkat pencapaian pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai sesuai dengan waktu yang ditenttukan. Chariri dan Ghozali (2003) mendefinisikan ketepatan waktu sebagai penggunaan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi kehilangan kapasitas atau kemampuannya untuk mengambil keputusan. Sesungguhnya, ketaptan waktu berkaitan dengan disiplin. Ketepatan waktu juga mengandung arti disiplin pegawai maka akan semakin memiliki ketepatan waktu demikian pula sebaliknya. Ketepatan waktu menjadi salah satu indikator produtivitas kerja, semakin tepat waktu pekerjaan pegawai, maka akan semakin produktif kerjanya dan sebaliknya, semakin tidak tepat waktu dan selalu mengulur-ulur waktu, maka akan semakin tidak produktif. Oleh karena itu setiap organisasi harus menetapkan waktu yang tepat yang dapat digunakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

atau dimanfaatkan pegawai sebagai pedoman untuk menyelesaikan pekerjaannya agar selalu tepat waktu dan produktivitas kerja tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

2.2.4 Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek teknis, untuk mengatasi hal tersebut perlu memiliki pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu peningkatan produktivitas kerja yang beberapa diantaranya merupakan etos kerja itu semua. karyawan organisasi harus menjunjung tinggi. Yang dimaksud dengan etos kerja adalah norma yang mengikat dan diatur secara tegas serta praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kerja anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian (2002) adalah:

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah seluruh komponen organisasi harus terus menerus melakukan perbaikan. Pandangan ini bukan hanya salah satu etika kerja penting sebagai bagian dari filosofi manajemen saat ini. Pentingnya etos kerja ini terlihat lebih jelas, apalagi mengingat bahwa sebuah organisasi selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus berubah, baik secara internal maupun eksternal Selain itu, ada pepatah yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan penggunaan teknologi, perubahan kebijakan, dan perubahan praktik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SDM sebagai akibat dikeluarkannya undang-undang baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan perannya dimasyarakat.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Work Erat terkait dengan upaya melakukan perbaikan terus menerus adalah peningkatan kualitas kerja oleh seluruh insan dan komponen dalam organisasi. Padahal kualitas tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, tetapi juga pada semua jenis organisasi yang melibatkan organisasi. Artinya kualitas menyangkut segala jenis kegiatan yang dilaksanakan oleh seluruh unit kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas pendukung dalam organisasi. Peningkatan secara eksternal karena akan tercermin didalam internal organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak diluar organisasi. Jika ada organisasi yang telah mendapatkan penghargaan berupa ISO 9000, misalnya penghargaan diberikan bukan hanya karena organisasi tersebut berhasil meningkatkan kualitas produknya, tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan kualitas semua jenisnya pekerjaan dan proses menanjerial dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Pemberdayaan SDM

Pemberdayaan SDM Bahwa SDM merupakan elemen paling strategis dalam sebuah organisasi, oleh karena itu pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sangat mendasar yang harus dijunjung oleh semua elemen manajemen dalam hierarki organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia memuat berbagai kiat seperti menghargai harkat dan martabat manusia, memperkaya kualitas kerja dan menerapkan gaya manajemen partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

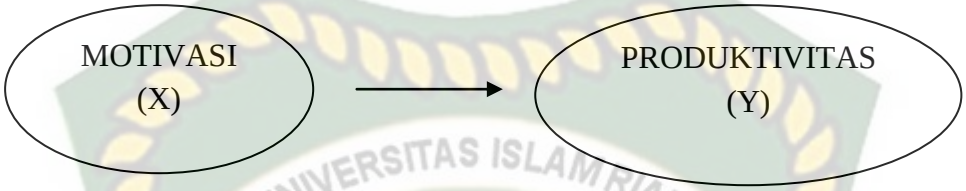
2.3 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (th)	Judul Penelitian	variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Bayu Adi Yasa (2012)	Pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. EKA DURA INDONESIA ROKAN HULU	Motivasi (X) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Deskriptif dan Regresi Sederhana	Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 53,2%
Ibriati Kartika Alimudin (2012)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TELKOM INDONESIA, Tbk CABANG MAKASAR	Motivasi (X) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisi regesi berganda	Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 47% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.
Retno Damayanti (2005)	Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang	Motivasi (X) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier	Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 30,1%
Mayang Kusuma Dewi (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Konverta Mitra Abadi di Lampung Selatan	Motivasi (X) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Motivasi dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.4 Struktur Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut:



2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan teori yang dikemukakan maka penulis dapat membuat hipotesis sebagai dugaan sementara pada penelitian ini sebagai berikut :

“ Di Duga Motivasi Berpengaruh Singnifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Buana Wiralestari Mas (Naga Sakti Mill)”

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian dilakukan pada karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (Naga Sakti Mill) terletak di Desa Kijang Makmur, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Dalam pengumpulan data penulis menghubungi secara langsung kepada pihak yang berkompeten untuk dapat memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.2 Operasional Variabel

Adapun variabel yang diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut :

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Penghitungan
1	Motivasi (X) Pengertian motivasi adalah proses psikologi melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan/insentif. *(Hodgetss dan Luthans dalam A. Dian Setiati) (2004:144)*	1. Kebutuhan Biologis	1. Gaji 2. Tunjangan/Insentif 3. Rumah Dinas	Skala Likert
		2. Kebutuhan akan keselamatan dan Keamanan	1. Asuransi jiwa 2. Ruangan Kerja yang baik	
		3. Kebutuhan sosial	1. Kegiatan olahraga 2. Kegiatan rekreasi 3. Hubungan baik dengan rekan kerja	
		4. Kebutuhan akan prestise	1. Promosi kenaikan jabatan 2. Penghargaan 3. Pujian dari	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

			atasan	
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	1. Kebebasan melakukan inovasi 2. Kebebasan berpendapat	
2	Produktivitas (Y) Adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksiyang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan	1. Kuantitas kerja	1. Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan 2. Hasil yang dicapai melebihi target 3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Skala Likert
		2. Kualitas kerja	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Keterampilan dalam bekerja 3. Tanggung jawab dalam bekerja 4. Ketepatan dalam bekerja	
		3. Ketetapan waktu *(Simamora, 2009)*	1. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan 2. Memaksimalkan waktu pekerjaan 3. Datang dan pulang tepat waktu	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi Sudjana (1999: 6) menyatakan bahwa populasi adalah totalitas dari semua nilai yang mungkin, baik hasil penghitungan maupun pengukuran kualitatif mengenai ciri-ciri tertentu dari seluruh anggota himpunan lengkap dan jelas yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ingin dipelajari dari ciri-cirinya. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2002: 108) populasi adalah seluruh subjek penelitian. Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat berfungsi sebagai subjek yang dikenai dalam suatu penelitian. Populasi pada PKS. Naga Sakti Mill pada penelitian ini memfokuskan pada bagian produksi dengan populasi sebanyak 58 karyawan

3.3.2 Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mill tahun 2020 bagian produksi yang berjumlah 58 orang karyawan. Karena jumlah karyawan dibagian produksi yang tidak begitu banyak maka seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 58 orang dijadikan sebagai sempel. Teknik penambilan sempel yang ditentutakan dengan menggunakan metode sensus, yaitu cara penentuan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis data yaitu :

a. Data Primer, data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Buana Wiralestari Mas seperti tanggapan responden mengenai motivasi dan produktivitas.
b. Data Sekunder, data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT. Buana Wiralestari Mas yang ada hubungannya dengan penelitian ini, diantaranya seperti data jumlah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan, sejarah PT. Buana Wiralestari Mas, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab karyawan dan aktifitas pada PT. Buana Wiralestari Mas.

3.4.2 Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yaitu :

a. Sumber Data Primer, untuk dapat mendukung penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan, maka jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009: 137). Data primer dikumpulkan melalui metode wawancara dan survei dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Koesioner ini diperoleh dari indikator variabel, selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai acuan untuk menyusun butir-butir instrumen yang berupa pernyataan.
b. Sumber data sekunder, data sekunder adalah data yang diambil dari sumber sekunder, sumber sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2009: 137).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung atau tanya jawab langsung kepada pimpinan PT. Buana Wiralestari Mas yang juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan
b. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas Menurut Arikunto, (2006:168). Validasi merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kebersihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau valid memiliki validitas yang tinggi. Sedangkan instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Pengujian validitas dimaksudkan untuk melihat hubungan antara masing-masing item pertanyaan terhadap variabel independen dan variabel dependen. Apabila ada satu pernyataan yang dinyatakan tidak valid, sebaiknya direvisi atau dihilangkan dari daftar pertanyaan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Validitas alat ukur (kuisioner) dapat diketahui dengan rumus Korelasi Product Moment yang bersumber dari Arikunto (2002:112) adalah :

$$r_{xy} = \frac{N.\sum XY - \sum X.\sum Y}{\sqrt{N.\sum X^2 - (\sum X)^2}\ \sqrt{N.\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy}: Nilai korelasi antara x dan y

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

X : Nilai skor pertanyaan ke-i

Y : Jumlah skor total pertanyaan

N : Jumlah sampel yang akan diuji

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karea instrumen tersebut sudah baik (Suharaimi Arikunto, 1996: 168). Rumus yang digunakan untuk menentukan realiabilitas penelitian ini adalah rumus alpha :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen yang dicari

k = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$= = Totak varians skor tiap item

σ_t^2 = Total Varians

Dalam menentukan riliabilitas atau tidaknya instrumen dilakukan dengan cara mengkonsultasikan nilai r_{11} dengan r_{tabel} product moment pada taraf signifikan 5%. Apabila r_{11} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengambil data. Apabila r_{11} lebih

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kecil dari r_{tabel} maka instrumen tersebut tidak reliabel dan tidak dapat digunakan (Suharsimi Arikunto, 1996:106).

3.6.3 Metode Deskriptif

Metode deskriptif yaitu mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengelolaan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis secara kuantitatif, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan.

3.6.4 Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisa pengaruh motivasi sebagai variabel bebas terhadap produktivitas sebagai variabel terkait dengan bantuan statistik parametik yaitu regresi sederhana. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut :

Di bawah ini merupakan rumus persamaan umum regresi sederhana menurut Sugiyono (2002:234) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y= Produktivitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.6.5 Koefisien Korelasi (r)

Menentukan koefisien korelasi (r). Untuk melihat kekuatan dan kelemahan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja digunakan rumus koefisien korelasi (r) yang dikutip dalam buku Walpole (1995: 371) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n.\sum XY - \sum X.\sum Y}{\sqrt{n.\sum X^2 - (\sum X)^2}\ \sqrt{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Jika diketahui nilai koefisien korelasi maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

3.6.6 Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Koefisien determinasi (R) dimaksudkan untuk menentukan tingkat ketelitian terbaik dalam analisis regresi sederhana, yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (R) antara nol (0) dan satu (1). Koefisien determinan (R) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Semakin mendekati nilai koefisien determinasi maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi juga berpengaruh untuk mengetahui persentase variabel dependen pengetahuan (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Untuk taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0{,}05$), sedangkan untuk memudahkan dalam mengelola data mengenai data dalam peneltian ini penulis menggunakan program SPSS Windows.

3.6.7 Hipotesis

Penentuan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan pengujian terhadap

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan secara parsial menggunakan uji t.

Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (produktivitas) pada tingkat kepercayaan 95%. Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sebagai berikut :

- Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dengan variabel Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap Y. Dasar pengambilan keputusan adalah:

a. Dengan membandingkan t hitungnya dengan t tabel. Apakah t tabel > t hitung, maka H0 diterima dan Ha ditolak Apakah t tabel < t hitung, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan. Apabila angka probabilitas signifikan > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Apabila angka probabilitas signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert yaitu pengukuran dengan cara menghadapkan seseorang responden pada sebuah pertanyaan dan kemudian dimintai untuk memberikan jawaban dalam lima tingkatan yang diberikan skor satu sampai lima. Jawaban akan digolongkan menjadi 5 alternatif pilihan. Dimulai dengan jawaban “sangat setuju” dengen skor nilai tertinggi 5

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sampai dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju” yang memiliki skor terendah yaitu 1.

Dapat dilihat sebagai berikut :

- Jika jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
- Jika jawaban Setuju (S), diberi skor 4
- Jika jawaban Cukup Setuju (CS), diberi skor 3
- Jika jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
- Jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions)* untuk mencari pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV
Sejarah Singkat Perusahaan

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) terletak di Desa Sekijang Kec. Tapung Kab. Kampar Provinsi Riau. PT. Buanawira Lestari Mas dibangun pada tahun 2000 tepatnya pada tanggal 02 September 2000 dan mulai beroperasi pada tanggal 20 Mei 2002 dibangun oleh kontraktor, dengan kapasitas pabrik 60 ton/jam. PT. Buwana Wiralestari Mas merupakan salah satu anak perusahaan dari Sinarmas Group – *Agribusiness and Food*, termasuk di PSM 5 Regional Kampar.

Untuk menghasilkan minyak kelapa sawit yang biasa disebut dengan CPO *(Crude Palm Oil)* dan inti kelapa sawit disebut dengan karnel, untuk bahan baku yang diperlukan oleh PKS Naga Sakti Mill berupa TBS yang di suplai dari kebun milik pabrik itu sendiri.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

- Visi perusahaan PT. Buana Wiralestari Mas

  "Menjadi perusahaan agribusiness produk konsumsi global yang terintegrasi dan terbaik dan menjadi mitra pilihan

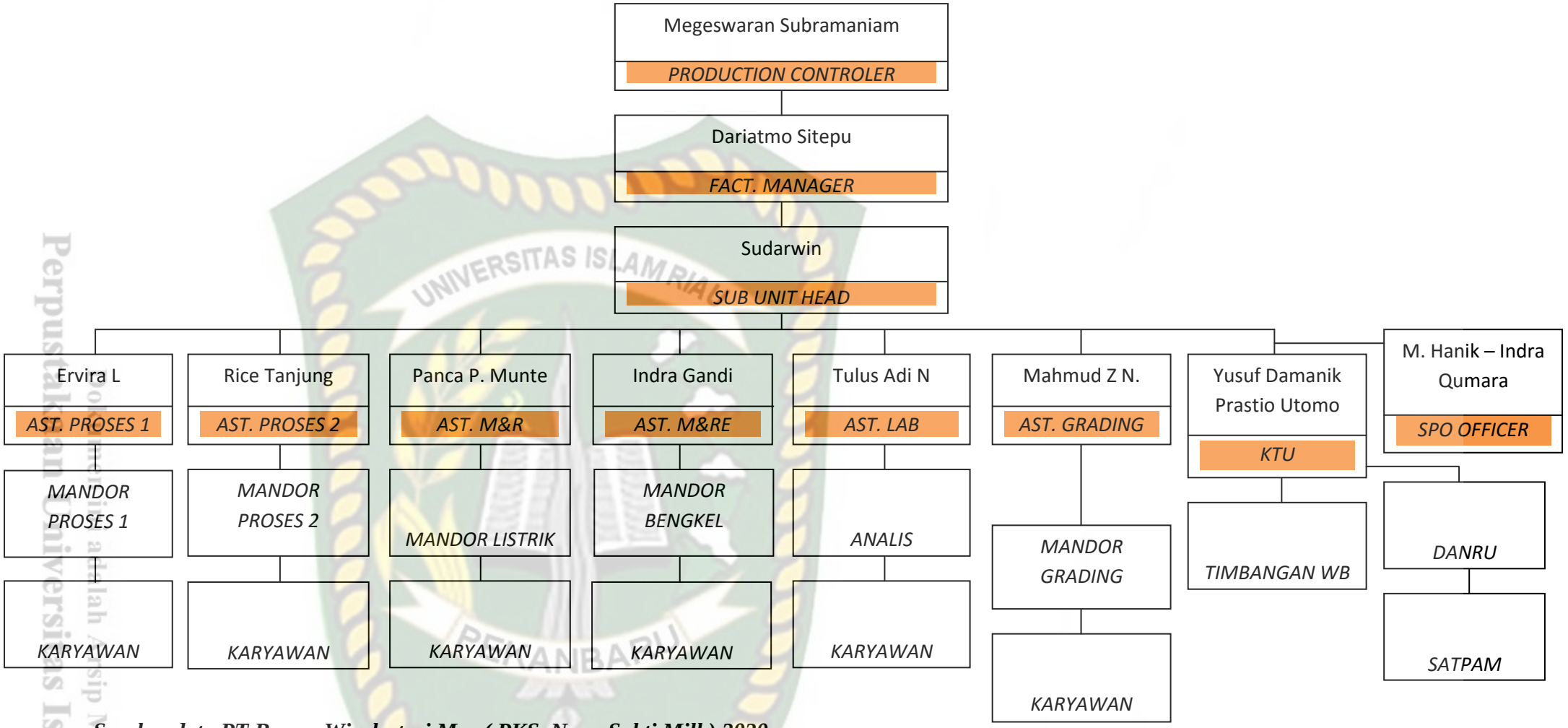
- Misi perusahaan PT. Buana Wiralestari Mas

  "Secara evisien kami menyediakan produk solusi serta layanan agribisnis dan konsumsi yang berkualitas tinggi serta berkelanjutan guna menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan kami.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.3 Struktur Organisasi PT. Buana Wiralestari Mas (PKS Naga Sakti Mill)

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill)



Sumber data PT.Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Arsip Milik :

Setiap departemen yang ada di PKS Naga Sakti Mill saling berkoordinasi dalam menjalankan kegiatan yang ada di PKS. Hal yang dilakukan masing-masing departemen dalam komunikasi jika terdapat masalah yaitu dengan langsung melaporkan kepada mandor atau kepada pimpinan secara langsung, pada kesempatan lain juga penyampaian masalah disampaikan pada saat apel pagi setiap hari senin jam 07:00 sampai 08:15 Wib.

4.3.1 Departemen Proses

Adapun tanggung jawab Departemen Proses yaitu memastikan dan menangani operasional penglolahan buah segar kelapa sawit sampai menjadi minyak sawit atau CPO dan karnel sesuai dengan target yang telah ditetapkan manajemen. Departemen proses juga melakukan disiplin kepada karyawan bagian proses dan menjaga kebersihan pabrik serta lingkungan pabrik.

4.3.2 Departemen Maintenance

Adapun tanggung jawab Departemen Maintenance yaitu menangani preventive pengelolaan dengan segera melakukan antisipasi kerusakan mesin agar tidak mengganggu proses pengelolaan serta menjaga dan merawat mesin-mesin pabrik agar tetap optimal dalam produksi TBS.

4.3.3 Departemen Laboratorium

Adapun tanggung jawab Departemen Laboratorium yaitu menganalisa hasil produksi agar tecapai target yang sudah ditentukan manajemen, menganalisa oil losses, karnel losses, mutu CPO dan Karnel, water treatment dan compound

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

serta melakukan sortasi mutu TBS yang masuk ke PKS dengan cara diambil secara sampling.

4.3.4 Departemen Administrasi

Adapun tuggung jawab Departemen Administrasi yaitu melakukan perhitungan terhadap produksi dan melakukan perhitungan pengupahan karyawan, absensi dan kegiatan yang bersangkutan dengan masalah administrasi diantaranya sebagai berikut :

a. Pembukuan

Tugas dan tanggung jawab kerani pembukuan secara umum adalah membntu KTU mencatat dan melaporkan hal-hal yang berkaitan dengan transaksi keuangan dan laporan-laporan pembukuan secara keseluruhan di unit meliputi sebagai berikut :

- jurnal alokasi biaya
- koreksi jurnal
- jurnal catu beras
- jurnal alokasi orbial
- jurnal alokasi umbima
- jurnal piutang karyawan
- membuat laporan variant cost
- proses tutup buku

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Kasir

Tugas dan tanggung jawab secara umum adalah melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan penyimpanan kas kecil, administrasi penerimaan dan pengeluaran kas kecil dan bank, serta menyiapkan laporan mutasi kas dan bank dan seluruh administrasi lainnya.

- Input Cash Voucher

  Transaksi ini berfungsi mencatat bukti pengeluaran kas maksimal sebesar plafon kas kecil yang telah ditetapkan. Tugas kasir pada transaksi ini hanyalah input data sesuai nota dan selanjutnya diposting oleh KTU pada transaksi yang sama

- Reimbursment Kas Kecil

  Metode pengelolaan kas kecil di PKS. Naga Sakti Mill ialah menggunakan sistem kas yang beraku di PKS adalah Imprest Fund System atau sistem plafond terbatas sehingga pengisian kas adalah sebnayak jumlah pengeluaran untuk mencapai plafond yang telah ditentukan

- Pengamanan kas

  Yang bertanggung jawab dalam keamanan dana kas dalam satu unit adalah KTU dan Kasir. Pengamanan dana kas disini adalah pengamanan terhadap petty cash box yang pada kegiatan sehari-sehari berlangsung. Pada saat petty cash box berada diluar lemari besi maka tanggung jawab kepada kasir secara penuh. Untuk menghindari selisih terhadap keadaan kas kecil dilakukan pada sore hari oleh KTU dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kasir. Pada saat petty cash box berada didalam lemari besi maka tanggung jawab berada pada KTU secara penuh, dan yang berhak memeganag kunci dan mengetahui nomor kombinasi petty cash box adalah KTU dan Manager perusahaan. Untuk menjaga keamanan maka nomer kombinasi lemari besi dikirimkan ke JKTO (Div Head FA) agar tidak terjadi hal-hal yang tidak di inginkan maka setiap minimal 6 bulan sekali atau setiap penggantian KTU kode nomer kombinasi harus dirubah oleh KTU, perubahan tersebut juga harus diinformasikan ke JKTO.

- PDO dan PPDO

  PDO atau permintaan dana operasional merupakan tugas rutin kasir yang dibuat berdasarkan permintaan pembayaran, pembuatan PDO paling lambat tanggal 20 tiap bulannya.

  Penggolongan jenis biaya dalam PDO terbagi menjadi 4 bagian yaitu :

  - Gaji dan upah karyawan
  - Pembayaran kontraktor dan borongan
  - Pembayaran terhadap supplier

c. Personalia dan Payroll

Tugas dan tanggung jawab personalia & payroll secara umum adalah mengadministrasikan, mengupdate dan mengarsipkan seluruh data yang berhubungan dengan tenaga kerja dan pengupahan serta membuat laporan yang berhubungan dengan kepersonaliaan dan pengupahan di unit.

- Pengarsipan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pengarsipan berupa data karyawan, surat keterangan sakit, surat cuti dll yang berhubungan dengan tenaga kerja. Data dikelompokkan permasing-masing unit sehingga mempermudah dalam pencarian jika pada saat dibutuhkan. Hal ini dilakukan agar data karyawan dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan juga untuk saran saling criss chek dengan data pada program payroll.

- Laporan BPJS KES

  Laporam BPJK Kes dilakukan pada setiap awal bulan yang merupakan rekepitulasi atas iuran BPJS Kes karyawan setiap awal bulan. Fungsi dari rekapitulasi ini adalah sebagai pembanding dengan data yang ada di program paryroll, sehingga pembayaran ke BPKS KES datanya sams dengan pencatatan pembukuan perusahaan.

- Laporan tenaga kerja

  Laporan tenaga kerja yang dikirimkan setiap bulannya sebagai man power perubahan jumlah pekerja, berdasarkan distribusi yang dibuat terdiri dari laporan internal dan eksternal yaitu :

  1. Laporan internal dibuat setiap bulan antar lain
     a) Pelaporan tenaga kerja ke kantor PC yang ada di Jakarta
     b) Rasio HK/Ha untuk laporan ke kantor PC dijakarta
     c) Man power untuk laporan ke kantor PC dijakarta
  2. Laporan eksternal dibuat setiap ada pergantian karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a) Pelaporan tenaga kerja yang keluar ataupun masuk kepada pemerintah ketenaga kerja

b) Pelaporan kecelakaan tenga kerja kepada pemerintah ketenaga kerja

d. Gudang

Tugas dan tanggung jawab unit gudang adalah melakukan administrasi secara umum menerima, menjaga dan mengeluarkan barang dengan tepat dan dengan pencatatan yang sudah menjaga baik dari pihak dalam maupun dari pihak luar dan bertanggung jawab atas pengeluaran barang tersebut

- Penerimaan barang/Good receive (GR)

  Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan GR sebagai berikut :

  - Barang yang dikeluarkan harus dilakukan administrasi sesuai SPO yang sudah ditetapkan
  - Barang yang dikelurkan atau diterima harus sesuai dengan yang diminta oleh PR/PO
  - Barang dapat diterima apabila telah sesuai dengan apa yang diinginkan dan ditanda tangani oleh Ka. Gudang dan diketahui oleh KTU

- Penyimpanan barang dan penyusunan barang

  Hal-hal yang harus diperhatikan dalam melakukan penyimpanan barang dan penyusunan barang adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Pengelompokan dan penomoran jenis barang untuk mempermudah pencarian pada saat dibutuhkan
- Pemisahaan perjenis barang untuk mencegah kerusahan, misalnya penyimpanan chemical harus terpisah dengan beras, pemisahaan tempat oli dengan ban luar dan pemisahaan barang-barang dead stock.
- Pengecekan rutin kondisi gudang untuk menjaga mutu barang serta mengantisipasi pencurian oleh pihak yang tidak bertanggung jawab
- Membuat list meterial perjenis meterial untuk memudahkan pencarian pada saat stock opname dan pengelurana barang.

- Pengeluaran barang/Good issue (GI)

  Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengeluaran barang (GI) adalah sebagai berikut :

  - Penegeluran barang dilakukan atas dasar permintaan atau reservasi yang telah dibuat oleh Assisten yang sudah di realise oleh Askep, KTU dan Manager
  - Barang yang keluar atau diberikan harus sesuai baik format amupun fisiknya
  - Pengeluaran barang ke unit lain harus dilakukan penanda tanganan oleh KTU

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Laporan Dead Stok dan Slow moving

  Dead stok adalah material yang sudah tidak digunakan lagi oleh unit stock gudang yang mengendap di gudang lebih dari 1000 hari dan mesin penggunanya sudah tidak lagi di unit sehingga sudah dipastikan tidak dapat digunakan karena tidak ada unit mesinnya. Penyebabnya ialah pada saat mesin dihapuskan atau dijual sparepart tidak di ikut sertakan sehingga tidak dapat digunakan lagi

- Stock Opname

  Stock Opname adalah merupakan proses cek antara stok fisik dengan yang ada di stok dibuku apabila terjadi selisih harus dicari dimana selisihnya baik lebih maupun kurang.

4.3.5 Departemen SMK 3/RSPO

Adapun tanggung jawab Departemen SMK 3/RSPO yaitu mendidik dan mengarahkan sistem keselamatan karja karyawan, staff pabrik dan tamu yang berkunjung, RSPO menanamkan dan mengatur sedini mungkin agar tidak berdampak pencemaran lingkungan dengan alat pantau dan prasarana yang menunjang.

4.3.6 Departemen Produksi

Tugas dan tanggung jawab kerani produksi seara umum adalah melaksanakan administarsi penerimaan, pengeluran dan menghitung hasil pengelolahan TBS, produksi CPO/Karnel, kapasitas olah pabrik dan kelengkapan adminstrasi pengiriman produk serta merecord setiap kegiatan operasional yang ada dipabrik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.4 Aktifitas Perusahaan PKS. Naga Sakti Mill

4.4.1 Man Power Departemen Proses

Man Power merupakan salah satu penentu keberhasilan dari kegiatan pegelolaan di PKS Naga sakti Mill. Berikut man power disetiap stasiun yang ada di PKS Naga Sakti Mill sebagai berikut:

Gambar 4. 2 Stasiun di PKS. Naga Sakti Mill

No	Stasiun	Man Power	Jam Kerja
1	Loading Ramp	Terdapat 2 shift, masing-masing shift terdiri dari 5 karyawan salah satunya merupakan operator	Shift 1 Jam keja (07:00 sampai 14:00) Wib
2	Sterilizer	Terbagi menjadi 2 shift yaitu terdiri dari 3 karyawan yang masing-masing shift hanya terdapat 1 karyawan sebagai operator	
3	Theser	Distasiun threser sendiri memiliki 2 komponen alat yang membutuhkan control operator secara continue. Diareal pendorong lori ada sebanyak 5 karyawan	
4	Digester dan press	Terbagi menjadi 2 shift yaitu terdiri dari 2 karyawan yang masing-masing shift hanya terdapat seorang operator	
5	Klarifikasi	Terbagi menjadi 2 shitf yang masing-masing shift dipimpim oleh seorang operator	Shift 2 Jam kerja (17:00 sampai 24:00) Wib
6	Nut and Karnel	Terbagi menjadi 2 shift yang masing-masing shift dipimpim oleh seorang operator	
7	Water Treatment Plant	Terbagi menjadi 2 shift keduanya merupakan operator	
8	Boiler	Terdapat 2 shift masing-masing shift terdiri	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		dari	
9	Engine Room	Terbagi menjadi 2 shift yang masing-masing terdiri dari 4 karyawan sebagai operator	

Sumber data PT. Buawa Wiralestari Mas 2020

Setiap shift di stasiun PKS Naga Sakti Mill masing-masing memiliki mandor dan wakil mandor sehingga dalam proses pekerjaan Asisten dibantu oleh mandor dan wakil mandor, pada shift 1 terdapat 3 karyawan general dan pada shift 2 terdapat 3 general juga, masiing-masing genral ini tugasnya menggantikan karyawan yang sedang cuti/izin dan sakit. Di stasiun proses juga dibantu oleh 3 operator dan pembantu 3 operator.

4.4.2 Maintenance & Rapair (Mech. & Elec)

Yang bertugas sebagai preventive maintenance dan dengan segera mengantisipasi kerusakan agar tidak mengganggu proses produksi. Maintenance juga melaukan perbaikan, perawatan mesin-mesin yang ada di PKS Naga Sakti Mill untuk menunjang kelancaran operasional pabrik. Sebagai pimpinannya adalah Askep dan bawahannya adalah Mandor.

4.4.3 Man Power Departemen Workshop

a. Helper

Membantu filter dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya di Workshop dan berkoordinasi dengan filter dalam melakukan tugas atau pekerjaannya, pengendalian aspek lingkungan dilapangan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaanya kepada filter dan mandor.

b. Fillter

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sebagai penanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh helper di Workshop dan dibantu oleh helper dalam melakukan pekerjaannya. Fitter juga melakukan pengendalian terhadap aspek lingkungan kerja dan melaporkan serta bertanggung jawab kepada Assisten M&R dan mandor.

c. Oil Man

Melakukan pergantian oli mesin dipabrik, penyedia oli mesin siap untuk digunakan dan melakukan control pelumas mesin-mesin pabrik agar tidak terjadi hambatan dalam produksi, berkoordinasi dengan mandor dalam melukan pekerjaannya di Workshop, Unit Oil man juga melakukan pengendalian terhadap aspek lingkungan dilapangan dan melaporkannya serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya kepada Assisten M&R dan kepada mandor.

d. Welder

Melakukan pengelasan berkoordinasi dengan mandor dalam melakukan pekerjaannya di Workshop, unit welder juaga melakukan pengendalina terhadap aspek lingkungan dan keselamatan kerja dilapangan dan melaporkannya serta bertanggaung jawab atas pekerjaannya kepada mandor dan Assisten M&R.

e. Krani Bengkel

Melakukan administrasi proses pergantian sparepart mesin-mesin berdasarkan hour meter operasi dan melakukan pemeliharaan mesin-mesin di PKS Naga Sakti Mill. Berkoordinasi kepada para pekerja dan mandor di Workshop melakukan pengendalian lingkungan kesehatan kerja dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

keselamatan kerja serta melaporkan dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya kepada Assisten M&R.

f. Kepada Bengkel / mandor

Melakukan pengaturan job kerja yang sudah diplanning oleh assiten maintenance, mengkoordinir mengawasi dan melakukan pemeliharan kendaraan, peralatan mesin-mesin pabrik dengan pekerja di Workshope dalam melakukan kegiatannya berkoordinis dengan Assisten M&R. Mandor juga melakukan pengendalian aspek lingkungan dilapangan serata melaporkannya dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya kepada Asisten M&R.

Jumlah karyawan Man Power untuk departemen Workshop di PKS Naga Sakti Mill ada 23 karyawan dengan fitter 4 orang, krani 1 orang, mandor 2 orang dan selebihnya helper 16 orang karyawan.

4.4.4 Man Power Departemen Laboratorium

a. Sampel boy

Seorang karyawan yang sebagai sampel boy tugasnya ialah mengambil sampel sesuai dengan SOP yang diberlakukan di pabrik serta mengendalian terhadap aspek lingkungan kerja dipabrik. Shift bagian sampel boy ada 2 shift, 2 orang karyawan per shift dan jam kerja mengikuti jam kerja proses

b. Sortir

Mengumpulkan data atas pengambilan yang dilakukan sampel boy dan melakukan sortasi terhadap sampel yang diambil oleh sampel boy dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tetap menjaga pengenedalian terhadap asapek lingkugan yang ada, pada unit sortis terdapat 2 shift masing-masing 2 orang dan jam kerja mengikuti jam kerja bagian proses

c. Analis

Unit analis merupakan tahao akhir dari pengambilan sempel, menganalisa hasil uji laboratorium serta mengkoordinis sampel boy dan sortis dalam pelaksanaan kegiatan di laboratorium, serat melakukan juga pengendalian terhadap aspek laingkungan dilapangan kerja pada unit analis terdapat 2 shift dan 2 orang karyawan pada masing-masing shift 1 orang karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui pemberian kuesioner kepad para responden yang merupakan karyawan bagian produksi yang bekerja di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Sebelum melakukan analisis terhadap pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencangkup mengenai umur responden, jenis kelamin responden, tingkat pendidikan responden dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja dibagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) yang berjumlah 58 orang karyawan. Berikut ini merupakan uraian tentang identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur responden dan masa kerja karyawan

5.1.1 Tingkat Umur Responden

Umur merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pada seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, selain itu umur dapat mempengaruhi pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Semakin lanjut usia seorang karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dalam bekerja dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ketahanan fisik karyawan tersebut, yang mungkin dipengaruhi oleh kesehatan, daya tahan tubuh dan lain-lain. Adapun tingkat umur karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai barikut :

Tabel 5. 1

Tingkat umur responden karyawan pada PT. Buana Wiralestasi Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau

Klasifikasi tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase
20-29	20	11,6 %
30-39	30	17,4 %
40-49	8	4,64 %
Diatas 50		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau berusia antara 20-50 tahun. Karyawan dengan usia 20-39 tahun lebih banyak hal ini diindikasikan bahwa perusahaan dalam mengelola cpo ini lebih banyak merekrut karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang memadai sedangkan umur 40-49 tahun berjumlah 8 karyawan atau 4,64% dengan posisi jabatan tertentu.

5.1.2 Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

akan semakin tinggu pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kebutuhan Industri tersebut. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5. 2

Tingkat pendidikan responden karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar

Klasifikasi tingkat pendidikan	Frekuensi (orang)	persentase
SMK	21	36,2 %
DIII	15	25,9 %
Sarjana	22	37,9 %
Total	**58**	**100 %**

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau dari tingkat pendidikan SMK, DIII dan Sarjana. Karyawan terbanyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan berjumlah 22 karyawan atau 37,9 %. Berikutnya dengan tinkat pendidikan SMK berjumlah 21 karyawan atau 36,2 % dan dengan tingkat pendidikan DIII berjumlah 15 karyawan atau 25,9%, hal ini dapat digambarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan sudah dalam kondisi yang baik sesuai dengan prosedur bahwa banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya karena memiliki pengalaman kerja yang dapat membantu memilih keputusan yang terbaik dalam bekerja. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5. 3

Masa Kerja Responden Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamtan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau

Klasifikasi masa kerja	Frekuensi (orang)	persentase
<5	8	13,8 %
6-10	20	34,5 %
11-15	25	43,1 %
>16	5	8,6%
Total	**58**	**100 %**

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 5.3 diatas dapat diketahuai bahwa masa kerja yang terbanyak pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau yaitu >11 tahun. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) maka diharapkan karywan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.1.4 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden Jenis kelamin merupakan faktor lain yang perlu diperhatikan, nilai yang telah lama mendominasi budaya berbagai bangsa mengatakan bahwa pada dasarnya tempat perempuan adalah `` di dapur " yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

artinya di banyak masyarakat peran wanita yang terutama mengurus rumah tangga. Akan tetapi dewasa ini tampak adanya pergeseran nilai tentang peran wanita, banyak faktor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran nilai tersebut. Hal yang menonjol ialah gerakan emansipari, pendidikan wanita yang semakin meningkat dan pertimbangan ekonomi. Adapun jenis kelamin karyawan yang bekerja dibagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5. 4

Jenis Kelamin Responden Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamtan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (orang)	persentase
Laki-laki Perempuan	58	100%
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan bagian produksi pada. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau yaitu 58 karyawan atau seluruh karyawan berjenis kelamin laki-laki pada bagian produksi. Hal ini sesuai dengan tuntukan pekerjaan yang ada di. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

5.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pernyataan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dalam analisis item merupakan teknik korelasi dalam menentukan validitas item yang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis mencoba melakukan uji try out kepada 68 orang responden dengan memberikan 23 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan, kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Bagian Produksi dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel motivasi dan variabel produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus Df = N-2 = 68-2 = 66 ialah 0.258. untuk meilihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5. 5

Hasil Analisi Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Motivasi (X)	X.1	0,488	0,258	Valid
	X.2	0,496	0,258	Valid
	X.3	0,293	0,258	Valid
	X.4	0,515	0,258	Valid
	X.5	0,554	0,258	Valid
	X.6	0,396	0,258	Valid
	X.7	0,530	0,258	Valid
	X.8	0,307	0,258	Valid
	X.9	0,290	0,258	Valid
	X.10	0,442	0,258	Valid
	X.11	0,283	0,258	Valid
	X.12	0,442	0,258	Valid
	X,13	0,489	0,258	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,470	0,258	Valid
	Y.2	0,404	0,258	Valid
	Y.3	0,472	0,258	Valid
	Y.4	0,666	0,258	Valid
	Y.5	0,565	0,258	Valid
	Y.6	0,596	0,258	Valid
	Y.7	0,419	0,258	Valid
	Y.8	0,305	0,258	Valid
	Y.9	0,325	0,258	Valid
	Y.10	0,461	0,258	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Motivasi (X), dan variabel Produktivitas (Y) yang diketahui bahwa r tabel 0,258. Instrumen dikatakan valid jika Corrected Item Correlation menunjukkan korelasi yang singnifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrumen dikatakan valid. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 13 indikator variabel motivasi dan 10 indikator variabel produktivitas kerja karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

keseluruhan data yang dihimpun valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya

5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrumen*). Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Uji reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) instrumen akan dikatakan reliabel apabila kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpa Cronboach,* dimana hasil ujinya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 6

Hasil Analisis Uji Reliabilitas Data

Variabel Penelitian	*Alpha cronbach's*	*Critical value*	Kesimpulan
Motivasi (X)	0,622	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,616	0,600	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25, 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji reliabilitas terlihat nilai uji reliabilitas motivasi (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai alpha cronbach's (0,622 > 0,60) dan pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai alpha cronbach's (0,616 > 0,60). Artinya bahwa keseluruhan item pada variabel motivasi dan variabel produktivitas kerja karyawan dapat dikatakn reliabel dan layak digunakan.

5.3 Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill)

Analisis Motivasi Kerja Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kebutuhan yang terjadi pada diri seseorang. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang bersumber dari dalam diri seseorang yang ditampakkan melalui sikap, pemenuhan kebutuhan, penilaian, pemahaman, interpestrasi terhadap rangsangan yang memberikan kesan atau makna bagi inderanya yang pada akhirnya membentuk suatu keinginan yang melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Karyawan merupakan aset yang paling berharga. Bisa jadi manusia adalah komponen yang paling penting dari suatu kesuksesan, karena organisasi yang berhasil adalah organisasi yang menanggapi dan menerima perubahan dengan cepat dan sukses meraih tujuannya (Sheila Cane, 1998). Saat pegawai menggunakan pengetahuan dan keahlian teknisnya untuk mengahsilkan produk melalui proses-proses teknis inti perusahaan, atau saat mereka berhasil menyelesaikan tugas-tugas khusus yang menunjang fungsi-fungsi inti, maka ini

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

termasuk dalam kinerja tugas. Saat pegawai dengan sukarela membentu rekan kerja yang tertinggal, bertindak dengan cara tertentu untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik atau mengarahkan upaya ekstra untuk menyelesaikan tugas tepat waktu maka ini termasuk dalam kinerja kontekstual.

Manulang (1993: 43) motivasi adalah pemberian suatu motif, penciptaan suatu motif atau yang menimbulkan suatu dorongan hati atau keadaan yang menimbulkan dorongan hati. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Mengingat motivasi merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan. Salah satu tugas utama seorang manajer adalah memotivasi kepribadian perusahaan agar memiliki kinerja yang tinggi, yaitu manajer yang dapat memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya sehingga menghasilkan produktivitas dan kinerja yang maksimal serta tanggung jawab perusahaan yang lebih baik (Chemiss & Kane 1987).

Perlu dicatat sebelumnya bahwa meningkatnya minat para ilmuwan terhadap masalah motivasi dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan manusia yang semakin kompleks itu muncul dan berkembang. Salah satu pelopor yang mempelajari teori motivasi adalah Abraham H. Maslow, yang bekerja sebagai ilmuwan dan memulai bisnisnya pada pertengahan tahun empat puluhan. Secara umum diketahui bahwa hasil pemikiran tersebut kemudian dituangkan dalam buku berjudul `` Personality Motivation ". Kontribusi Maslow terhadap teori motivasi masih diakui hingga saat ini, tidak hanya di kalangan teoretis, tetapi juga di kalangan praktisi. Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Maslow mengedepankan pendapat bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi lima kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan biologis
2. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan prestise
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Untuk melihat gambaran tentang motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), berikut akan disajikan tanggapan responden mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja.

5.3.1 Kebutuhan Biologis

Kebutuhan biologis, yang merupakan perwujudan paling nyata dari kebutuhan biologis, adalah kebutuhan dasar manusia seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan hanya karena setiap orang membutuhkannya secara terus menerus sejak lahir sampai meninggal tetapi juga karena tanpa dipuaskan sebagai suatu kebutuhan seseorang tidak dapat dikatakan hidup. secara normal. Berbagai kebutuhan biologis itu berkaitan dengan status manusia sebagai insan ekonomi. Untuk mengetahui gambaran mengenai kebutuhan bilogis yang diberikan PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), maka dapat dilihat sebagai berikut ini :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. **Gaji**

Faktor penting yang digunakan oleh para pekerja mengenai penghasilannya, yaitu harapan dan persepsi tentang keadilan. Mengenai harapan dapat dikatakan bahwa setiap orang dalam pikirannya sudah mempunyai gambaran atau mungkin bahkan keputusan, tentang jumlah imbalan finansial yang layak diterima berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, berdasarkan tanggung jawab, besarnya wewenang dan faktor-faktor lainnya yang turut dikaitkan pula dengan kebutuhan ekonominya seperti kebutuhan akan sandang, pangan, perumahan, biaya pendidikan, jumlah tanggungan, status sosialnya dimasyarakat dan lain sebagainya. Artinya harapan itu biasanya didasarkan pada keinginan seseorang agar dengan penghasilan yang diperolehnya dari perusahaan tempat bekerja, memungkinkan memuaskan berbagai kebutuhan secara wajar. Persepsi keadilan turut berperan. Dari penjelasan ini diketahui bahwa keadilan dinilai dengan menggunakan tiga faktor pembanding yaitu diri sendiri, sistem yang beraku dan orang lain. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5. 7

Tanggapan responden mengenai gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	persentase
Sangat Setuju	30	51,8 %
Setuju	18	31 %
Cukup Setuju	10	17,2 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga yang diberikan PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) yaitu sebanyak 30 karyawan atau sebesar 51,8 % menyatakan sangat setuju. 18 karyawan atau sebesar 31% menyatakan setuju dan 10 karyawan atau 17,2 % menyatakan cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga di perusahaan PT. Buana Wiralestari Mas sudah dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

2. Tunjangan dan insentif

Tunjangan dan insentif merupakan salah satu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan setelah gaji pokok dan menjadi salah satu sumber penghasilan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya. Dengan demikian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan dadapt dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 8

Tanggapan responden mengenai tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	48,3 %
Setuju	21	36,2 %
Cukup Setuju	9	15,5 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100%**

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan, sebanyak 28 karyawan atau 48,3% menjawab sangat setuju. 21 karyawan atau 36,2% menjawab setuju dan 9 karyawan atau 15,5% menjawab cukup setuju. Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden terhadap tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan, di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) layak dan memuaskan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Rumah dinas

Karyawan yang bekerja di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) merupakan karyawan yang tidak berdomisili disekitar perusahan tersebut, walau tidak semua karyawan. Akan tetapi pemberian rumah dinas kepada seluruh karyawan baik yang berdomisili disekitar perusaan atau dari luar daerah tetap diberikan. Rumah merupakan tempat tinggal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja agar keluarga yang ikut baik istri maupun anak dapat menjadi penyemangat dalam bekerja. Dan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai rumah dinas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memuaskan atau belum dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 9

Tanggapan responden mengenai rumah dinas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memuaskan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	33	56,9 %
Setuju	25	43,1 %
Cukup Setuju		
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai rumah dinas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diketahui sebagai berikut 33 karyawan atau 56,9% menjawab sangat setuju dan 25 karyawan atau 43,1 % menjawab setuju. Berdasarkan tanggapan responden tersebut dapat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

disimpulkan bahwa rumh dinas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sudah memuaskan.

5.3.2 Kebutuhan Akan Keselamatan dan Keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keselamatan dan keamanan fisik, meskipun hal ini aspek yang sangat penting akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis, termasuk perlakuan yang adil dalam pekerjaan seseorang. Karena pemenuhan kebutuhan ini terutama terkait dengan tugas pekerjaan seseorang, maka kebutuhan akan rasa aman sangat penting untuk mendapatkan perhatian. Artinya keamanan dalam arti fisik mencangkup keamanan ditempat kerja dan keamanan dari dan ketempat pekerjaan. Mungkin ada yang mengatakan bahwa jaminan keselamatan dan keamanan seseorang di tempat tinggal dan dalam perjalanannya menuju tempat kerjanya bukan urusaan manajemen suatu perusahaan. Pendapat itu ada benarnya jika keamanan sebagai kebutuhan para pekerja diartikan secara sempit. Akan tetapi pendapat pendapat tersebut tidak seluruhnya benar. Pengamatan menunjukkan bahwa banyak organisasi yang mengusahakan dan menyediakan sarana angkutan bagi para karyawan. Kebijakan ini diambil tidak hanya untuk lebih memastikan bahwa karyawan tiba di tempat tugas masing-masing tepat waktu dan agar karyawan kembali tepat waktu tetapi juga sebagai upaya untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan tersebut dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja masing-masing. -Setiap. Itu sama selama seseorang berada di tempat kerjanya. Tidak jarang organisasi mengambil berbagai tindakan pengamanan seperti mempekerjakan satpam,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

meminta tamu untuk melaporkan kedatangan mereka dan sebagainya, yang kesemuanya menunjukkan bahwa manajemen secara umum memandang tugasnya masing-masing. Demikian pula halnya selama seseorang berada di tempat pekerjaannya. Merupakan hal yang biasa apabila organisasi mengambil berbagai langkah pengamanan seperti dipekerjakannya para petugas keamanan, keharusan para tamu untuk melaporkan kedatangannya dan lain sebgainya yang kesemuanya menunjukkan bahwa manajemen pada umumnya memandang tugas masing-masing. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan akan keselamatan dan keamanan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Jaminan Kesehatan dan Keselamatan

Jaminan kesehatan dan keselamatan yang ada di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) merupakan faktor terpenting dalam menjaga seluruh karyawan dari berbagai resiko dalam bekerja, karyawan diseluruh devisi diberikan helm dan wajib dipakai apabila keluar ruangan dan untuk tamu apabila memasuki area PKS. Naga Sakti Mill wajib memakai helm dan disetiap sisi perusahaan sudah dilengkapi cctv agar dapat di monitor dengan baik bahkan untuk tempat-tempat yang mudah terbakar khususnya pada bagian produksi sudah dibekali oleh pemadam kebakaran dan alaram bencana disetiap gedung. Untuk mengetahui Tanggapan responden mengenai jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja yang diberikan PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) dapat dilihat sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5. 10

Tanggapan responden mengenai jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	33	56,9 %
Setuju	21	36,2 %
Cukup Setuju	4	6,90 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) yang paling banyak menyatakan sangat setuju ada 33 karyawan atau 56,9 % . yang menyatakan setuju sebanyak 21 karyawan atau 36,2 % dan yang menyatakan cukup setuju 4 karyawan atau 6,9 0%. Berdasarkan tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan yang diberikan oleh PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

2. Kondiri Ruang Kerja Yang Nyaman

Ruang kerjayang bersih dan nyaman merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja, semakin baik ruang kerja yang ada maka semakin nyaman karyawan dalam bekerja, ruangan kerja di PKS. Naga Sakti Mill sudah sangat baik dan diseluruh ruangan sudah dilengkapi dengan pendingin ruangan / Ac dan petugas kebersihan yang setiap waktunya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

membersihkan ruangan bekerja karyawan dan sudah dibuatkan ruangan tersendiri untuk karyawan yang suka merokok. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kondisi ruang kerja yang digunakan sudah aman dapat dilihat pada tabel sebagai barikut :

Tabel 5. 11

Tanggapan responden mengenai kondisi Ruang Kerja Yang Digunakan Sudah Aman

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	35	60,3 %
Setuju	15	25,9 %
Cukup Setuju	8	13,8 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100**

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kondisi ruangan kerja yang digunakan sudah aman pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sati Mill) yaitu tanggapan responden sangat setuju sebanyak 35 karyawan atau 60,3%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 15 karyawan atau 25,9% dan kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 karyawan atau 13,8 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan sangat setuju terhadap kondisi rungan yang digunakan sudah aman pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.3 Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial secara umum telah diterima sebagai kebenaran universal bahwa manusia adalah makhluk sosial. Dalam kehidupan berorganisasi, manusia sebagai makhluk sosial memiliki berbagai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan atas eksistensi dan penghormatan terhadap martabat seseorang. Biasanya kebutuhan sosial tersebut tercermin dalam empat bentuk `` perasaan '', yaitu:

a. Sebuah Perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa dia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi. Dengan kata lain dia memiliki sense of belonging yang tinggi. Tidak ada manusia normal yang suka merasa terisolasi dari grup tempat dia menjadi anggotanya. Di sisi lain, semangat kerjanya akan meningkat jika diterima sebagai anggota terhormat sebuah organisasi.
b. Ini harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang memiliki identitas yang unik dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan identitas unik ini, setiap orang merasa penting.
c. Kebutuhan untuk merasakan kemajuan. Dapat dinyatakan secara karegorikal bahwa pada umumnya manusia tidak senang apabila menghadapi kegagalan sebaliknya ia akan merasa senang dan bangga apabila ia meraih kemajuan, apapunn bentuk kemajuan tersebut.
d. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan atau "*sensi of participation*" kebutuhan ini terasa dalam banyak segi kehidupan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

organisasional akan tetapi mungkin paling terasa dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas seseorang.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari mas (PKS. Naga Sakti Mill) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kegiatan-kegiatan Olahraga Bersama

Di perusahaan PKS. Naga Sakti Mill kegiatan olahraga bersama dilakukan pada hari libur kerja di setiap perumahan karyawan sudah diberikan tempat untuk berkaktivitas seberti bermain voly atau sepak bola bersama, untuk kegiatan olahraga bersama terkadang karyawan melakukan senam bersama sebelum menjalankan kegiatan aktivitas produksi seperti biasanya. Dan untuk mengetahui Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan olahraga bersama dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 12

Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan olahraga bersama

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	23	39,6 %
Setuju	24	41,4 %
Cukup Setuju	11	19 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100**

Sumber : Data Olahan 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan olahraga bersama di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) yaitu tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 karyawan atau 39,6 %. Tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 karyawan atau 41,4 % dan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 karyawan atau 19 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden setuju atas pemberian kegiatan-kegiatan olahraga bersama yang diberikan oleh PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

2. Kegiatan-kegiatan Kebersamaan

Kegiatan-kegiatan kebersamaan di PKS. Naga Sakti Mill yaitu kegiatan liburan bersama-sama baik karyawan maupun staff dan seluruh karyawan diwajibkan untuk ikut serta. Kegiatan ini meliputi jalan-jalan ketempat rekreasi dan dilakukan secara dua tahap. Tahap pertama staff dan tahap kedua karyawan hal ini dilakukan agar produksi di PKS. Naga Sakti Mill tetap berjalan seperti biasa. Dan untuk mengetahui Tanggapan responden mengenai perusahaan selalau mengikut sertakan anda didalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan diluar perusahaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5. 13

Tanggapan responden mengenai perusahaan selalau mengikut sertakan anda didalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan diluar perusahaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	30	51,8 %
Setuju	21	36,2 %
Cukup Setuju	7	12 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100%**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai perusahaan selalu mengikut sertakan anda didalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan diluar perusahaan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju 30 karyawan 51,8 %. Yang menyatakan setuju 21 karyawan atau 36,2 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 karyawan atau 12 %. Berdasarkan data hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan sangat setuju mengenai perusahaan mengikut sertakan karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang ada diluar perusahaan.

3. Kebebasan Bersosialisasi dengan baik sesama rekan kerja

Disebuah perusahaan managent mengupayakan agar setiap rekan kerja diseluruh divisi dapat saling bekerja sama dengan baik dan menjalain komunikasi yang hangat agar terciptanya sosialisasi antar karyawan yang kompleks. Hubungan atar karyawan menjadi satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat menciptakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hubungan yang harmonis sesama karyawan sehingga dapat merasa nyaman dalam bekerja dan mudah dalam koordinasi tugas dan tanggung jawab bersama serta menumbuhkan hal-hal yang positif dalam lingkungan pekerjaan. Dan untuk mengetahui Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kebebasan bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan pekerjaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 14

Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kebebasan bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan pekerjaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	32	55,2 %
Setuju	19	32,8 %
Cukup Setuju	7	12 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kebebasan bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan kerja yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan sangat setuju berjumlah 32 orang karyawan atau 55,2 %. Yang menyatakan setuju 19 orang karyawan atau 32,8 % dan yang menyatakan cukup setuju berjumlah 7 orang atau 12 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju mengenai pemberian kebebasan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bersosialisasi dengan baik sesama rekan kerja dilingkungan kerja di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

5.3.4 Kebutuhan Akan Prestise

Salah satu ciri manusia adalah ia memiliki harga diri, oleh karena itu semua orang membutuhkan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Keberadaan dan status seseorang biasanya tercermin dalam berbagai lambang yang penggunaannya sering tercermin dalam berbagai lambang yang penggunaannya sering dipandang sebagai hak seseorang. Berbagai fasilitas yang diterima oleh seseorang dalam kehidupan organisasionalnya adalah salah satu bentuk simbol status seseorang dalam organisasi. Merupakan kenyataan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi semakin banyak pula fasilitas yang diperoleh dari organisasinya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan akan prestise yang diberikan kepada karyawan di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) dapat dilihat sebagai berikut ini :

1. Atasan memberikan promosi kenaikan jabatan

Promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang baik dalam bekerja dan di PKS. Naga Sakti Mill dilakukan dengan penilaian kinerja disetiap tahaunnya bagi karyawan yang bekerja dengan baik akan dinaikkan ke jabatan yang lebih tinggi sehingga diharapkan dapat mempertahankan kinerjanya dengan tanggung jawab yang lebih besar. Dan untuk mengetahui Tanggapan responden mengenai atasan memberikan promosi kenaikan jabatan bila mana ada karyawan yang berprestasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5. 15

Tanggapan responden mengenai atasan memberikan promosi kenaikan jabatan bila mana ada karyawan yang berprestasi

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	22	38 %
Setuju	31	53,4 %
Cukup Setuju	5	8,6 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber: Data olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai atasan memberikan promosi kenaikan jabatan bila mana ada karyawan yang berprestasi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju berjumlah 31 karyawan atau 53,4 %. Yang menyatakan sangat setuju berjumlah 22 karyawan atau 38 % dan yang menyakan cukup setuju berjumlah 5 karyawan atau 8,6 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden terbanyak mengatakan setuju mengenai atasan memberikan promosi kenaikan jabatan bila mana ada karyawan yang berprestasi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

2. Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

Penghargaan yang diberikan di PKS. Naga Sakti mill ialah berupa bonus setiap pemberian gaji, hal ini diberikan agar karyawan tersebut merasa dihargai atas kerja kerasnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan pada karyawan tersebut dan juga apabila target produksi mencapai atau bahkan melebih

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

target produksi cpo maka seluruh karyawan mendapatkan bonus tambahan. Dan untuk mengetahui Tanggapan responden mengenai atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bila mana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu dapat dilihat pada tebel sebagai berikut :

Tabel 5. 16

Tanggapan responden mengenai atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bila mana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

Klsifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	17	29,3 %
Setuju	27	46,6 %
Cukup Setuju	14	24,1 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100%**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bila mana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), yaitu tanggapan responden yang banyak menyatakana setuju berjumalh 27 karyawan atau 46,6%. Yang menyatakan sangat setuju berjumlah 17 karyawan atau 29,3% dan yang menyatakan cukup setuju 24,1 % karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bila mana mampu menyelesaikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pekerjaan dengan baik dan tepat waktu pada PT. Bauna Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill)

3. Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik

Selain pemberian bonus pimpinan PKS. Naga Sakti Mill juga memberikan ucapan selamat kepada para karyawan yang bekerja disaat apel pagi bersama, apel pagi dilaksanakan satu kali dalm seminggu yaitu pada setiap hari senin. Dan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 17

Tanggapan responden mengenai atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	21	36,2 %
Setuju	24	41,4 %
Cukup Setuju	13	22,4 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mamapu menjalankan tugas pekerjaan secara baik pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebnayak 24

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan atau 41,4 %. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 karyawan atau 36,2 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 karyawan atau 22,4 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden yang meyatakan setuju mengenai atsan memberikan bila ada bawahan yang mamapu menjalankan tugas pekerjaan secara baik pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

5.3.5 Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Saat ini, semakin diakui oleh berbagai kalangan yang lebih luas bahwa di dalam diri setiap orang, potensi kemampuan yang belum dikembangkan sepenuhnya tersembunyi. Wajar jika seseorang mengejar karir yang menginginkan potensinya dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan yang efektif. Dengan perkembangan tersebut, seseorang dalam memberikan kontribusi yang lebih besar untuk kepentingan organisasi dan dengan demikian memperoleh kemajuan profesional yang pada akhirnya dapat memenuhi berbagai jenis kebutuhan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuahan akan aktualisasi diri yang diberikan kepada karyawan di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) dapat dilihat sebagai berikut :

1. **Perusahaan memberikan kebebasan melakukan inovasi dalam bekerja**

Karyawan yang bekerja di PKS. Naga Sakti Mill diberikan kebebasan dalam melakukan inovasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, yang terpenting dari inovasi ini ialah untuk mempercepat penyelesaian tugas dan tanggung jawab bekerja secara efektif dan efisien. Dan untuk mengetahui

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kebebasan melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 18

Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kebebasan melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	25	43,1 %
Setuju	33	56,9 %
Cukup Setuju		
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kebebasan melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu tangapan responden terbanyak menyatakan setuju berjumlah 33 karyawan atau 56,9% dan yang menyakan sangat setuju berjumlah 25 karyawan atau 43,1 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpilkan bahwa pendapat responden setju mengenai perusahaan memberikan kebebasan melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Perusahaan memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai

Dalam hal ini perusahaan PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan tanggapannya atau masukannya terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh atasan hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan karyawan menyampaikan pendapatnya walau pun keputusan akhir ada pada pimpinan. Dan untuk mengetahui Tanggapan responden mengenai perushaan memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.19

Tanggapan responden mengenai perushaan memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	27	46,5 %
Setuju	18	31 %
Cukup Setuju	13	22,5 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100%**

Sumber :Data Olahan 2021

Dari tebel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), yaitu tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berjumlah 27 karyawan atau 46,5%. Yang menyatakan setuju berjumlah 18 karyawan atau 31% dan yang menyatakaan cukup setuju berjumlah 13 karyawan atau 22,5 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rerponden menyatakan sangat setuju mengenai perusahaan memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau sebagai berikut :

Tabel 5.20

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill)

NO	INDIKATOR	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
KEBUTUHAN BIOLOGIS							
1.	Gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	30	18	10			252
2.	Tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan	28	21	9			251
3.	Rumah dinas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memuaskan	33	25				265
KEBUTUHAN AKAN KESELAMATAN DAN KEAMANAN		SS	S	CS	TS	STS	
4.	Jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja yang diberikan perusahaan sudah baik	33	21	4			261
5.	Kondisi ruang kerja yang digunakan sudah aman	35	15	8			259
KEBUTUHAN SOSIAL		SS	S	CS	TS	STS	
6.	Perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan olahraga bersama	23	24	11			244

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7.	Perusahaan selalau mengikut sertakan anda didalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan diluar perusahaan	30	21	7			255
8.	Perusahaan memberikan kebebasan bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan pekerjaan	32	19	7			257
KEBUTUHAN AKAN PENGHARGAAN/PRESTISE		SS	S	CS	TS	STS	
9.	Atasan memberikan promosi kenaikan jabatan bila mana ada karyawan yang berprestasi	22	31	5			249
10.	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bila mana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	17	27	14			235
11.	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik	21	24	13			240
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI		ST	S	CS	TS	STS	
12.	Perusahaan memberikan kebebasan melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	25	33				257
13.	Perushaan memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	27	18	13			246
TOTAL SKOR							**3.271**

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tebel diatas mengenai rekapitulasi variabel motivasi keja pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), dapat dilihat pada jumlah total skor yang diperoleh yaitu sebesar 3.271. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai tertinggi = 13 x 5 x 58 = 3.770

Nilai terendah = 13 x 1 x 58 = 754

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{skor}} = \frac{3.770 - 754}{5} = \frac{3.016}{5} = 603$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel mtoivasi kerja pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) maka dapat ditentukan sebgai berikut : 603

Sangat baik = 3.166 - 3.769

Baik = 2.563 - 3.166

Cukup = 1.960 - 2.563

Kurang baik = 1.357 - 1.960

Tidak baik = 754 - 1.357

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat ketegori mengenai variabel motivasi kerja pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau berada pada kateori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam bekerja karyawan sudah diberikan motivasi kerja yang sangat baik guna untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan diberikan sesuai denga jabatan dan masa kerja karyawan tersebut.

5.4 Analisis Produktivitas Kerja

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat di berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi misalnya untuk profit atau customer sasin faction, juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

misalnya organisasi publik versus swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan.

Dewan produktivitas nasional mendefinisikan produktivitas sebagai sikap mental yang selalu berusaha dan berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Webster dalam J. Revianto (1986:16) mendefinisikan bahwa produktivitas adalah keluaran fisik perunit usaha produktif. Produktivitas adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas untuk produk. Produktivitas adalah keefektifan dar penyusunan tenaga kerja dan peralatan. Paul Mail dalam J. Ravianto (1986: 17) mendefinisikan bahwa produktivitas adalah ukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama dalam organisasi untuk menyelesaikan serangkaian hasil.

Tenaga kerja baik staff maupun pekerja lapangan dapat dilatih agar terampil dan efisien dalam bekerja. Lingkungan kerja yang lebih baik menunjang peningkatan produktivitas. Imbalan berupa uang sebagai insentif mendorong mereka untuk bekerja lebih giat hal tersebut telah cukup diketahui oleh semua manajer. Biaya pelatihan tenaga kerja, perbaikan kondisi kerja serta balas jasa karyawan dapat dikuantifisir serta dicatat sebagai bagian dari biaya atau masukan. Tetapi ada pula masukan yang tidak dapat diukur karena sulit dikuantifisir atau diberi nilai uang. Masukan yang dimaksud adalah faktor kemanusiaan.

Produktivitas adalah sikap mental yang merupakan tekad manusia untuk maju, serta keyakinan bahwa dengan ikhlas hari ini lebih baik dari kemarin dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hari esok pasti lebih baik dari hari ini. Dengan memelihara sikap mental tersebut membudayakan tekad, serta menanamkan kepercayaan itu kepada mereka yang terkait dalam proses produksi . maka itu semua akan memberikan kontribusi sangat besar terhadap perbaikan produktivitas. Simamora (2009) menyatakan ada beberapa indikator produktivitas kerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu. Berikut dijelaskan masing-masing dari indikator produktivitas kerja karyawan tersebut :

5.4.1 Kuantitas Kerja

kuantitas kerja adalah jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Wilson dan Heyyel (1987) menyatakan kuantitas kerja adalah jumlah kerj ayang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertntu. Simamora (2009) mendefinisikan kuantitas pekerjaan sebagai hasil yang dicapai oleh sejumlah karyawan dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kuantitas kerja karyawan adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai berdasarkan jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan salah satu indikator produktivitas kerja, semakin banyak jumlah atau kuantitas kerja yang dapat dihasilkan seorang karyawan maka akan semakin produktif. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kuantitas kerja di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) bagian produksi, maka dapat dilihat seberikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan

Mencapai target merupakan keharusan bagi setiap karyawan yang bekerja di PKS. Naga Sakti Mill dengan mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan maka karyawan diberikan pelatihan selama 6 bulan sebelum ditempatkan. Pelatihan bagi suatu perusahaan yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan agar dalam mencapai target yang telah ditetapkan menjadi mudah dan tidak menjadi beban bagi karyawan. Dan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan maka dapat dilihat pada tabel sebagai barikut :

Tabel 5.21

Tanggapan responden mengenai saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Prsentase
Sangat Setuju	27	46,6 %
Setuju	25	43,1 %
Cukup Setuju	6	10,3 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100%**

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat dikethui tanggapan responden mengenai saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju berjumlah 27 karyawan atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

46,6 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 25 karyawan atau 43,1 % dan yang menyakan cukup setuju berjumlah 6 karyawan atau 10,3 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju mengenai saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

2. Saya dapat melebihi target yang telah ditetapkan pimpinan

Selain dituntut untuk dapat mencapai target, karyawan juga diharapkan mampu melebihi target yang telah ditetapkan dalam proses produksi cpo, tentu apabila mampu melebihi target yang telah ditetapkan maka akan diberikan bonus yang besar kepada para karyawan. Dan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai saya dapat melebihi target yang telah ditetapkan pimpinan maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.22

Tanggapan responden mengenai saya dapat melebihi target yang telah ditetapkan pimpinan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	34	58,6 %
Setuju	24	41,4 %
Cukup Setuju		
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
	58	**100 %**

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggpan responden mengenai saya dapat melebihi target yang telah ditetapkan pimpinan pada PT. Buana

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju berjumlah 34 karyawan atau 58,6 % dan yang menyatakan setuju berjumlah 24 karyawan atau 41,4 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju mengenai saya dapat melebihi targat yang telah ditetapkan pimpinan.

3. **Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan**

Kemampuan merupakan bentuk kapasitas karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan apa-apa saja yang mampu dikerjakan oleh karyawan tersebut, penempatan kerja karyawan sangat lah harus diperhatikan terhadap kemampuan nya dalam bekerja dengan karyawan memiliki kemampuan yang baik maka dalam menyelesaikan pekerjaan dapat sesuai dengan tujuan. Dan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.23

Tanggapan responden mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	24	41,4 %
Setuju	28	48,3 %
Cukup Setuju	6	10,3 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam meneyelesaikan pekerjaan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori setuju yaitu sebanyak 28 karyawan atau 48,3 %. Yang menyatakan sangat setuju berjumlah 24 karyawan atau 41,4 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 karyawan atau 10,3 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan setuju mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

5.4.2 Kualitas Kerja

Kuantitas kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan organisasi. Mutu dalam hal nin bukan saja yang bersifat fisik atau barang akan tetapi juga non fisik seperti jasa. Flippo (2005) menyatakan bahwa kuantitas pekerjaan merupakan suatu hasil yang dapat diukur

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dari efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lain dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Dengan demikian menurut flippo mutu berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi. Mutu sesungguhnya berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu produk. Matutina (2001) mengatakan kualitas kerja sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih beroperasi pada intelijensi dan daya pikir serta peguasaan ilmu yang luas yang dimliki karyawan
2. Keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertntu yang dimiliki karyawan
3. Ability, yaitu kemampuan yang dibentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan yang meliputi loyalitas, disiplin, kerjasama dan tanggung jawab. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kualitas kerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kualitas kerja di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), maka dapat dilihat pada sebagai berikut ini :

1. Saya mampu meyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti

Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti merupakan keharusan bagi seorang karyawan yang bekerja di PKS. Naga Sakti Mill, karyawan dituntut untuk selalu mampu menyelesaikan tugas kerja dengan baik dan teliti agar proses

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

produksi cpo berjalan dengan baik. Baik dan teliti dalam bekerja memang sudah menjadi faktor utama dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.24

Tanggapan responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	30	51,7 %
Setuju	17	29,3 %
Cukup Setuju	11	19 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 30 karyawan atau 51,7 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 17 karyawan atau 29,3 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 karyawan atau 19 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan sangat setuju mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya

Keterampilan ialah sebuah kemampuan seseorang karyawan yang dimilikinya dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut dapat di implementasikan dalam sistem pekerjaan yang ada di PKS. Naga Sakti Mill. Keterampilan yang sesuai dengan tuntukan pekerjaan membuat karyawan dapat berkembang dan menyelesaikan pekerjaan sesuai denga target pimpinan. Dan untuk mengetahui Tangapan responden mengenai Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.25

Tangapan responden mengenai Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	20	34,5 %
Setuju	26	44,9 %
Cukup Setuju	12	20,6%
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori setuju yaitu sebanyak 26 karyawan atau 44,9 %.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Yang menyatakan sangat setuju berjumlah 20 karyawan atau 44,9 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 karyawan atau 20,6 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan setuju mengenai saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

3. Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Karyawan PKS. Naga Sakti Mill yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap berpengaruh yang harus ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan merupakan sikap profesional pekerja. Dan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.26

Tanggapan responden mengenai saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	28	48,3 %
Setuju	21	36,2 %
Cukup Setuju	9	15,5%
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 28 karyawan atau 48,3 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 20 karyawan atau 36,2 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 karyawan atau 15,5 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan sangat setuju mengenai saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi

Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi membuat tempat bekerja menjadi tersusun dengan baik, karena proses administari yang begitu banyak di PKS. Naga Sakti Mill membuat karyawan harus denga rapi menyelesaikan pekerjaan agar laporan-laporan hasil dari masing-masing devisi tidak hilang atau rusak. Dan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.27

Tanggapan responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	29	50 %
Setuju	19	32,8 %
Cukup Setuju	10	17,2 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 29 karyawan atau 50 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 19 karyawan atau 32,8 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 karyawan atau 17,2 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan sangat setuju mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sapi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

5.4.3 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuiaan pencapaian terget kerja karyawan dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu juga dapat diartikan dengan tingkat pencapaian pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai sesuai dengan waktu yang ditentukan. Chariri dan Ghozali (2003) mendefinisikan tepat waktu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sebagai suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapsitas atau kemampuan untuk mengambil keputusan. Sesungguhnya ketepatan waktu berkaitan dengan disiplin. Ketepatan waktu juga mengandung arti disiplin seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya semakin disiplin karyawan makan akan semkain memiliki ketepatan waktu pula sebaliknya. Ketepatan waktu menjadi salah satu indikator produktivitas kerja, semakin tepat waktu pekerjaan karyawan, maka semkain produktif kerjanya dan sebagainya, semkain tidak tepat waktu dan selalu mengulur-mengulur waktu, maka akan semakin tidak produktif. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan menetapkan waktu yang tepat yang dapat digunakan atau dimanfaatkan pegawai sebagai pedoman untuk menyelesaikan pekerjaannya agar selalu tepat waktu dan produktivitas kerja tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketetapan waktu di PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), maka dapat dilihat sebagai berikut ini :

1. **saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu**

salah satu faktor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai saya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.28

Tanggapan responden mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	30	51,7 %
Setuju	28	48,3 %
Cukup Setuju		
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjan tepat waktu pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 30 karyawan atau 51,7 % dan yang menyatakan setuju berjumlah 28 karyawan atau 48,3 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan sangat setuju mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

2. saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

Mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu kerja selesai merupakan bentuk peningkatan kinerja seorang karyawan, apabila

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan mampu memyelesaikan setiap tugas kerja sebelum batas waktu yang ditentukan oleh pimpinan maka akan mempercepat proses pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dan untuk mengetahui Tanggapan responden mengenai saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.

Tabel 5.29

Tanggapan responden mengenai saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	25	43,1 %
Setuju	26	44,9 %
Cukup Setuju	7	12 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori setuju yaitu sebanyak 26 karyawan atau 44,9 %. Yang menyatakan sangat setuju berjumlah 25 karyawan atau 43,1 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 karyawan atau 12%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan setuju mengenai saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

batas waktu yang ditentukan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

3. **saya datang ke tempat kerja dan pulang tepat waktu**

dengan karyawan datang keperusahaan ditak telat maka karyawan tersebut mempunyai disiplin yang baik, datang ke tempat kerja dengan tidak telat merupakan bentuk tanggung jawab yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja di PKS. Naga Sakti Mill. Begitu juga dengan karyawan pulang tepat waktu, dengan karyawan pulang tepat waktu maka tugas yang diberikan selesai dengan waktu yang sudah ditentukan atau menyelesakan pekerjaan tepat waktu. Dan untuk mengetahui Tanggapan responden mengenai saya datang ke tempat kerja dan pulang tepat waktu, maka dapat diliahat pada tabel sebagai berkut :

Tabel 5.30

Tanggapan responden mengenai saya datang ke tempat kerja dan pulang tepat waktu

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	19	32,8 %
Setuju	29	50 %
Cukup Setuju	10	17,2 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	**58**	**100 %**

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya datang ke tempat kerja dan pulang tepat waktu pada PT. Buana Wiralestari

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mas (PKS. Naga Sakti Mill), responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori setuju yaitu sebanyak 29 karyawan atau 50 %. Yang menyatakan sangat setuju berjumlah 19 karyawan atau 32,8 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 karyawan atau 17,2 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan setuju mengenai saya datang ke tempat kerja dan pulang tapat waktu pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau sebagai berikut :

Tabel 5.31

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill)

NO	PERTANYAAN	Klasifikasi Jawaban					total
		SS	S	CS	TS	STS	
KUANTITAS KERJA							
1.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	27	25	6			253
2.	Saya dapat melebihi target yang telah ditetapkan pimpinan	34	24				266
3.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	24	28	6			250
KUALITAS KERJA		SS	S	CS	TS	STS	
4.	Saya dapat menyelesaikan	30	17	11			251

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	pekerjaan dengan baik dan teliti						
5.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya	20	26	12			240
6.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	28	21	9			251
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	29	19	10			251
KETETAPAN WAKTU		SS	S	CS	TS	STS	
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	30	28				262
9.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	25	26	7			250
10.	Saya datang ke tempat kerja dan pulang tepat waktu	19	29	10			241
Total							**2.515**

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tebel diatas mengenai rekapitulasi variabel motivasi keja pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), dapat dilihat pada jumlah total skor yang diperoleh yaitu sebesar 2.515. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai tertinggi = 10 x 5 x 58 = 2.900

Nilai terendah = 10 x 1 x 58 = 580

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{skor}} = \frac{2.900 - 580}{5} = \frac{2.320}{5} = 464$$

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel mtoivasi kerja pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) maka dapat ditentukan sebgai berikut : 603

Sangat baik = 2.436 - 2.900

Baik = 1.972 – 2.436

Cukup = 1.508 – 1.972

Kurang baik = 1.044 - 1.508

Tidak baik = 580 - 1.044

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat ketegori mengenai variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau berada pada kateori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan sangat baik hal ini dibuktikan dengan tingkat produksi kelapa sawit diatas 76 % dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

5.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau

5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) bagian produksi adalah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pemberian motivasi kerja. Untuk memudahkan dalam penelitian ini dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti, dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan tersebut diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
- Jika jawaban Setuju (S), diberi skor 4
- Jika jawaban Netral (N), diberi skor 3
- Jika jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
- Jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi antara pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan tapung hilir Kabupaten Kampar-Riau digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y= Produktivitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengetahui hasil perhitungan analisi regsesi linier sederhana dapat dilihat pada tabel seberikut :

Tabel 5.32

Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,308	3,770		1,408	,165
	Motivasi (X)	,675	,067	,804	10,117	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan data diatas dapat dilihat hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

Y = 5,308 + 0,675 X

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi sederhana dari variabel B bertanda positif. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X) ditingkatkan akan berdampak terhadap produktivitas kerja. Untuk motivasi kerja (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,675

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai ini memberikan indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 % maka variabel prduktivitas kerja akan meningkat menjadi 67,5 %

5.5.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analsis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang terjadi antara variabel independen terhdap variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien korelasi (R) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.33

Hasil Analisis koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804[a]	,646	,640	1,92597
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)				

Sumber : Data SPSS 25, 2021

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,804 artinya 80,4% pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh model, atau besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 80,4% sedangkan sisanya 19,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) atau nilai R Square mendekati +1 secara bersama-sama variabel independen (X) tersebut mempunyai hubungan yang positif yang cukup kuat. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tebel sebagai berikut :

Tabel 5.34

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804[a]	,646	,640	1,92597
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)				

Sumber: Data SPSS 25, 2021

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,646 maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X) dalam penelitian ini sebesar 64,6%. Sisanya 35,4 % dipengaruhi oleh variabel lain salian variabel yang diteliti pada penelitian ini.

5.5.4 Uji t (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel independen yakni Movitasi (X) secara parsial maupun masing-masing berpengaruh singnifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Buana

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill). Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1,998. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS 25, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.35

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,308	3,770		1,408	,165
	Motivasi (X)	,675	,067	,804	10,117	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa Uji T secara parsial sebagai berikut :

1. Untuk variabel motivasi (X), t-hitung sebesar 10,117 > 1,998 dengan tingkat singnifikansi 0,000 < 0,005 maka hipotesis berpengaruh singnifikan atau H0 ditolak Ha diterima. Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh singnifikan terhadap peningkatan produktivitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill)

adapun nilai t-tabel didapat dari rumus sebagai berikut :

t-tabel = t (a / 2 ; n-k-1)

= t (0,05/2 ; 68-1-1)

= t (0,025 ; 66)

= t 1,998

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (motivasi)

a = 0,05

5.6 Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar dan utama dari sebuah organisasi atau perusahaan. Kelangsungan dan kemampuan eksis organisasi perusahaan tidak terlepas dari kualitas dan keterampilan dari para karyawan yang senantiasa melakukan inovasi dan proses penyesuaian diri dengan tuntutan dan tantangan dari luar dirinya.

Pemacu dan mendorong semnagat sumber daya manusia yang menjadi aset bagi sebuah organisasi perusahaan, agar senantiasa menghadirkan budaya dan kinerja organisasi perusahaan yang memiliki semnagat daya saing yang kompetitif maka tugas dan fungsi menejemen sangat dibutuhkan, guna melakukan penataan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan menciptakan kondisi dan suasana agar para karyawan tetap betah dan senantiasa menghasilkan kinerja organisasi yang memiliki semangat daya saing sangat tinggi.

Motivasi kerja diharapkan mampu memberikan jaminan terhadap resiko-resiko sosial ekonomi yang akan terjadi kepada para karyawan dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan terjangkau pengusaha atau tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program motivasi kerja misalnya terjadinya kecelakaan kerja, cacat, hari tua, pensiun dan meninggal dunia, yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja.

Mengingat motivasi adalah suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan (needs) dan keinginan (wants), beberapa pengertian keinginan oleh Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (1996) memilahnya atas : pertama, the desire to live, keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama san setiap orang, manusia bekerja untuk dapat mekan untuk melanjutkan hidupnya. Kedua, the desire for posesision, keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu penyebab mengapa manusia mau bekerja. Ketiga, the desire for power, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dan kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Kebutuhan dan keinginan yang dipuaskan dengan bekerja, pertama kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan fisik (biologis), seperti

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

makan, minum, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya. Kedua kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain. Ketiga kebutuhan egoistik, ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil mengerjakan dengan baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat bermanfaat bagi tenaga kerja atau karyawan, sedangkan dari sisi kelangsungan hidup perusahaan, terdapat fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan, penggunaan teknologi serta kualitas dan kuantitas bahan baku atau produk yang dihasilkan yang semua itu akan tercermin didalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja sangat penting karena terkait dengan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output berupa produk. Sehingga operasional perusahaan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh produktivitas kerja karyawan yang baik juga.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) dalam sebuah organisasi perusahaan wajib diberikan sebuah apresiasi atau kontribusi atas kerjanya baik kemampuan fisik atau pemikiran melalui pemberian bonus, tunjangan, kompensasi, dan lain sebagainya yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan secara keseluruahan secara benar dan adil. Pemberian tersebut tidak hanya dari segi finansial, segi fisik yang menyangkut kondisi fisik karyawan tetapi menyangkut jenis pekerjaan itu sendiri, jam kerja, perlengkapan, keadaan ruagan yang aman, kondisi lingkungan kerja yang baik, fasilitas pendukung kerja yang sangat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memadai dan lain sebagainya, dari segi sosial menyangkut interaksi sosial antar karyawan maupun dengan atasannya, dan juga dari segi psikologis karyawan yang berhubungan dengan minat dan bakat karyawan terhadap pekerjaannya juga bisa menjadi salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahan. Pada saat karyawan bekerja di pabrik keselamatan karja harus benar-benar menjadi yang utama diperhatikan, sebab banyak elemen-elemen kerja yang dapat mengancam keselamatan diri karyawan tersebut. Berbagai mesin atau peralatan yang digunakan selain memberikan keuntungan efisiensi waktu, tepai juga bisa dapat membahayakan diri karyawan tersebut, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi mesin, tempat bekerja yang baik, peralatan pencegahan yang baik,dan juga karyawan harus bekerja dengan hati-hati. Hal-hal tesebut sangat berlaku bagi karyawan yang bekerja dibagian produksi yang sehari-hari produksi cpo menggunakan mesin pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) .

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai Y = 5,308 + 0,675 X

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi sederhana dari variabel B bertanda positif. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X) ditingkatkan akan berdampak terhadap produktivitas kerja. Untuk motivasi kerja (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,675 terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai ini memberikan indikasi bahwa jika

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 % maka variabel prduktivitas kerja akan meningkat menjadi 67,5 %.

Kemudian hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill), hal ini dibuktikan dengan hasil Uji T secara parsial dimana nilai untuk variabel motivasi (X), t-hitung sebesar 10,117 > 1,998 dengan tingkat singnifikansi 0,000 < 0,005 maka hipotesis berpengaruh singnifikan atau Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh singnifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

Selanjutnya besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) dapat dilihat pada uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,646 maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X) dalam penelitian ini sebesar 64,6%. Sisanya 35,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dengan adanya hasil penelitian ini maka motivasi berpengaruh secara singnifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitsa kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau. Hasil penelitian ini terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Adi Yasa (2012) yang menyatakan bahwa pelaksanaan prmotivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. EKA DURA INDONESIA ROKAN HULU

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu motivasi berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill) hal ini didasarkan pada :

1. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapatkan produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisen. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.
2. 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 setiap perusahaan. Pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh singnifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) 64,6%. Sisanya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

35,4 % dipengaruhi oleh variabel lain salian variabel yang diteliti pada penelitian ini.

4. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t secara parsial pada α 0,025 menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 10,117 > 1,998 dengan tingkat singnifikansi 0,000 < 0,005 maka hipotesis berpengaruh singnifikan atau Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh singnifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill).

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan saran-saran kepada PT Buana Wiralestasi Mas (PKS. Naga Sakti Mill) Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau sebagai berikut:

1. Bagi PT. Buana Wiralestari Mas (PKS. Naga Sakti Mill). Pimpinan perlu mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi. Dengan perhatian yang diberikan, sehingga sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mampu mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan.
2. Sebaiknya pelaksanaan pemberian motivasi karyawan lebih ditingkatkan pada masa-masa mendatang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi penelitian berikutnya, agar menambah jumlah sampel dan meneliti variabel independen yang lainnya yang menyangkut kualitas baik atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

buruknya produktivitas yang dihasilkan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Bayu. (2012). *Pengarug Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Eka Dura Indonesia*. Skripsi :Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Uci, Prabawati. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Buana Wiralestari Mas Kijang Mill*. Skripsi : UIN Suska Pekanbaru

Kunti, Aprilia Susanti. (2012). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR*. Skripsi : Universitas Hasanuddin Makasar

Nova, Sovia. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kejra Terhadap Produktivitas Pada PT. MESITECHMITRA PURNABANGUN DURI*. Skripsi: UIN Suska Pekanbaru.

Mayang, Kusuma Dewi. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Poroduktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Konverta Mitra Abadi di Lampung Selatan*. Skripsi : UIN Suska Pekanbaru.

Muhammad, Ridho. (2017). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR KECAMATAN PANGKALAN KURAS KABUPATEN PELALAWAN*. Skripsi: UIN Suska Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Alimudin, Ibriati Kartika. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom, Tbk Cabang Makasar*. Skripsi: Universitas Hasanuddin Makasar.

Damayanti, Retno. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang.* Skripsi: Universitas Negri Semarang.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).* Bogor: In Media.

Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: Unilak Press.

Ridjal Syamsul. (2010). *Teori Motivasi dan Kinerja Karyawan Studi Industri Besar si Sulawesi Selatan.* Makassar : Pahmis Pustaka

Erbin candara, Siska, dkk. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sumatra Utara : Yayasan Kita Menulis

Dessler Gerry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta Selatan : Selemba Empat

Indra sallama, Novietha. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta Selatan: Selemba Empat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Indrastuti, sri. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik.* Pekanbaru: UR Press

Indra sallama, Novietha. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta Selatan: Selemba Empat

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA, CV

Indra sallama, Novietha. (2002). *Matematika Ekonomi dan Bisnis.* Jakarta Selatan: Selemba Empat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :