

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR WIDITA  
PAMARTA DESA PASIR KERANJI KECAMATAN PASIR PENYU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universita Islam Riau Pekanbaru*



Oleh :

**FADILLA MAHARANI**

**NPM: 175210679**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



Edit dengan WPS Office

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR WIDITA PAMARTA DESA PASIR KERANJI KECAMATAN PASIR PENYU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Oleh :

FADILLA MAHARANI

Npm: 175210679

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. sinar widita pamarta desa pasir keranji kecamatan pasir penyu kabupaten indragiri hulu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. sinar widita pamarta dengan jumlah karyawan 164 karyawan, sedangkan sampel yang di ambil sebanyak 76 orang dengan menggunakan purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ,motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. sinar widita pamarta desa pasir keranji kecamatan pasir penyu kabupaten indragiri hulu.

**Kata Kunci : Motivasi kerja dan produktivitas kerja.**



## ABSTRACK

EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. SINAR WIDITA PAMARTA,  
PASIR KERANJI VILLAGE, SAND TURTLE DISTRICT, INDRAGIRI HULU REGENCY

By:

**FADILLA MAHARANI**

**Npm: 175210679**

The purpose of this study was to analyze work motivation on employee productivity at PT. Sinar Widita Pamarta, Pasir Keranji Village, Pasir Turtle Subdistrict, Indragiri Hulu Regency. The population used in this study were employees at PT. Sinar Widita Parmata with 164 employees, while the samples taken were 76 people using purposive sampling. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the simple linear regression analysis method uses the help of the SPSS 21.0 program. The results showed that the variable, work motivation has a positive and significant influence on the work productivity of employees at PT. Sinar Widita Pamarta, Pasir Keranji Village, Pasir Turtle Subdistrict, Indragiri Hulu Regency

**Keywords:** Work motivation and work productivity.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR WIDITA PAMARTA DESA PASIR KERANJI KECAMATAN PASIR PENYU KABUPATEN INDRAGIRI HULU" Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda R. Suharmadi dan Ibunda Mira wati, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Ibu DR.Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.

4. Bapak Kamar Zaman, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk teman-teman di fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 2 Nov 2021  
Penulis

FADILLA MAHARANI

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Produktivitas Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	11
2.1.2 Sumber Informasi Untuk Mengetahui Masalah Produktivitas Kerja Di Perusahaan.....	12
2.1.3 Fator Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	14
2.1.4 Pengukuran Produktivitas.....	15
2.1.5 Metode-Metode Pokok Pengukuran Produktivitas.....	16
2.1.6 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja.....	17
2.1.7 Indikator Produktivitas Kerja.....	17
2.1.8 Program Peningkatan Produktivitas Kerja.....	19
2.1.9 Upaya Peningkatan Produktivitas.....	20
2.2 Motivasi Kerja.....	22
2.2.1 Penegertian Motivasi Kerja.....	22
2.2.1 Tipe-Tipe Motivasi.....	23
2.2.3 Macam-Macam Teori Motivasi.....	24
2.2.4 Indikator Motivasi.....	25
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	26
2.2.6 Hal-hal yang Perli Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi.....	28

2.2.7 Prinsip Motivasi.....	29
2.2.8 Penelitian Terdahulu.....	30
2.2.9 Struktur Penelitian.....	31
2.2.10 Hipotesis.....	31
<b>BAB III metode penelitian.....</b>	<b>32</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	32
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sample.....	33
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>38</b>
4.1 Sejarah Berdirinya PT. Sinar Widita Pamarta.....	38
4.2 Visi dan Misi PT. Sinar Widita Pamarta.....	38
4.3. struktur organisasi.....	38
4.4 aktivitas perusahaan.....	39
4.4.1 Lahan usaha diperoleh.....	39
4.4.2 Penanaman.....	39
4.4.3 Kemitraan.....	40
4.4.4 Sosial.....	40
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	42
5.1.1 Tingkat Umur.....	42
5.1.2 Tingkat Pendidikan.....	43
5.1.3 Masa Kerja.....	44
5.1.4 Jenis Kelamin.....	45
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	45
5.2.1 Uji Validitas.....	45
5.2.2 Hasil Uji Reliabelitas.....	46



5.3 Analisis Deskriptif.....	47
5.3.1 Motivasi.....	47
5.3.2 Produktifitas.....	54
5.5 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Parmata Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu.....	65
5.5.1 Analisis Regresi Sederhana.....	65
5.5.2. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	67
5.5.3 Uji – t.....	68
5.6 Pembahasan.....	69
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
6.1 Kesimpulan.....	70
6.2 Saran.....	71



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 jumlah tenaga kerja/karyawan pada PT. Sinar Widita Parmata (SWP) Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu periode 2020.....	3
Tabel 1. 2 data produktivitas kerja karyawan bagian pemanen kelapa sawit dari tahun 2016-2020.....	6
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 3. 2 skala pengukuran kuesioner.....	35
Tabel 4. 1 Lahan usaha perkebunan.....	39
Tabel 5. 1 Tingkat umur Karyawan PT. Sinar Widita Parmata.....	43
Tabel 5. 2 Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Sinar Widita Parmata.....	43
Tabel 5. 3 Masa Kerja Karyawan PT. Sinar Widita Parmata.....	44
Tabel 5. 4 Jenis Kelamin Karyawan.....	45
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian.....	46
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian.....	47
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden tentang Semua karyawan butuh kehidupan yang layak untuk masa depan nya.....	48
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Semua karyawan ingin ada penghargaan atau reward dari perusahaan.....	48
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden tentang Semua karyawan layak mendapatkan kompensai yang layak dari perusahaan.....	49
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden tentang Karyawan akan di awas denggan baik oleh perusahaan.....	50
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden tentang Tajung jawab dan status di dalam perusahaan harus jelas untuk masa depan karyawan.....	51
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden tentang Peraturan yang dii buat perusahaan harus sesuai dengan standar yang telah di sahkan oleh perusahaan.....	51
Tabel 5. 13 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel motivasi pada karyawan di PT. Sinar Widita Parmata.....	52
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden tentang karyawan melaksanakan pekerjaan dengan telitih.....	54
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden tentang karyawan bekerja dengan rapih.....	55
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat.....	55
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden tentang Karyawan mampu melakukan pekerjaan.....	56
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden tentang karyawan harus mencapai target kerja.....	57
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Karyawan Hasil Kerja Karyawan Dapat Melebihi Target Dari Perusahaan.....	58
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden tentang Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik.....	59
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden tentang Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja.....	59
Tabel 5. 22 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel produktiftas pada karyawan di PT. Sinar Widita Parmata.....	60
Tabel 5. 23 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 5. 24 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63

Tabel 5. 25 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Parmata Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu.....	66
Tabel 5. 26 Hasil Perhitungan Uji-t.....	67
Tabel 5. 27 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana ( $R^2$ ).....	68



#### DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 struktur penelitian.....	31
Gambar 4. 1 Sturuktur Organisasi PT. Sinar Widita Pamarta.....	41



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan utama dalam proses produksi yang dilaksanakan suatu perusahaan, karena mengoperasikan fasilitas dan peralatan produksi serta penggunaan teknologi pada hakekatnya haruslah tetap melibatkan faktor manusia untuk dapat menghasilkan produktivitas secara maksimal.

Sumber daya manusia juga merupakan sumber daya yang paling menentukan dibandingkan dengan mesin atau perangkat apa pun yang ada di dalam suatu perusahaan, karena peralatan yang canggih yang disediakan oleh perusahaan tidak akan berarti apa-apa bila tidak dioperasikan oleh manusia, dengan tidak adanya sumber daya manusia untuk mengoperasikan peralatan-peralatan yang ada di dalam perusahaan tersebut tentunya suatu kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Suatu organisasi atau perusahaan akan lumpuh dan tidak dapat berbuat apa-apa bila tidak ditinjau oleh adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk melakukan tugasnya.

Keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan yang paling utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada para karyawan agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada karyawan. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara karyawan dan

perusahaan dimana karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Pimpinan perusahaan biasanya memberikan motivasi kepada karyawan guna untuk memberikan semangat kepada para karyawan di pt. sinar widita pamarta yang sebagaimana pimpinan akan mengadakan apel pagi setiap senin dan jumat. Pimpinan juga kadang memberikan beberapa kuis kepada para karyawan untuk seru-seruan kepada sesama karyawan. Dan apel pagi ini sudah diagendakan diperusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan yang mengikuti kegiatan apel atau rapat di pagi hari.

Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan : perumahan untuk setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, bus sekolah untuk anak karyawan, adanya kenaikan jabatan untuk setiap karyawan yang bekerja di pt sinar widita pamarta desa pasir keranji kabupaten Indragiri hulu. Dengan adanya fasilitas yang memadai untuk setiap karyawan, memotivasi karyawan di pt sinar widita pamarta desa pasir keranji kecamatan pasir penyu kabupaten Indragiri hulu untuk giat bekerja mencapai hasil yang maksimal.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang) atau jasa ) dengan masukan ( tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja , sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Meningkatkan produktivitas kerja pimpinan sebuah perusahaan harus memberi perhatian khusus pada para karyawannya seperti diberi pelatihan agar para karyawan bisa lebih menguasai pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut, hal ini dapat memicu kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan dapat memenuhi pencapaian target perusahaan.



PT. Sinar Widita Pamarta, bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit. kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya tanaman kelapa sawit. Untuk mendapatkan produksi yang lebih baik maka harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah tenaga kerja, upah yang baik, dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, semangat kerja dan seni serta ilmu manajemen. Dalam pengolahan kelapa sawit faktor-faktor yang perlu diperhatikan adalah tenaga kerja, dan dalam pengolahan kelapa sawit harus sehat jasmani, sehingga bisa menghasilkan produksi yang lebih baik, untuk itu perusahaan harus memberikan upah dan bonus yang layak dan adil sesama karyawan sehingga karyawan akan termotivasi dengan upah yang dia dapat dan karyawan akan lebih semangat lagi untuk bekerja dengan giat dan bisa menghasilkan produksi yang lebih baik pula.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah tenaga kerja/karyawan pada PT. Sinar Widita Parmata (SWP) Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu periode 2020**

No	Jabatan	Posisi Bulan Lalu		
		Staff	Karyawan tetap	Khl
1	Manager	1		
2	Legal	1		
3	asisten lapangan	3		
4	Ktu	1		
5	Humas (status staff)	1		
6	ka.Mekanik	1		
7	Kr.Admi HO Medan & PKU	4	1	
8	Kasir/krani Pembukuan		2	
9	Kr.Payroll & Personalia		2	
10	ka Gudang / Krani Gudang	1	1	
11	Mantri produksi / Teritorial	1	1	
12	krani Divisi / Kr. Timbang		3	1



13	Pembantu kantor / tukang kebun		1	
14	penjaga mess			1
15	penjaga masjid / nazir		3	
16	PAM			2
17	satpam / pk malam		16	5
18	mantri / perawat		1	
19	mandor i		3	
20	mandor panen		6	
21	krani buah		6	
22	Pemanen		76	9
23	mandor lapangan		8	1
24	tenaga kerja lapangan			98
25	Mekanik		1	
26	pembantu mekanik		1	
27	krani traksi / tekhnik		1	
28	operator excavator		4	
29	supir truk		8	
30	supir bus sekolah / pick up		1	
31	supir staff		3	
32	tukang muat tbs		14	3
33	mandor alat berat		1	
	Total	14	164	120

Sumber : PT. Sinar Widita Pamarta (SWP) , 2020

Dari tabel diatas diperoleh bahwa jumlah karyawan staff pada perusahaan PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2020 sebanyak 14 orang , dan karyawan tetap sebanyak 164 orang dan karyawan bagian khl sebanyak 120 orang karyawan.

Dari tabel data diatas yang dimaksud dengan Khl yaitu karyawan harian lepas dimana karyawan khl dibutuhkan jasanya disaat karyawan inti atau karyawan tetap membutuhkan tambahan tenaga maka dari itu adanya khl sebagai karyawan yang membantu tugas dari karyawan tetap di PT. Sinar Widita Pamarta Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun pembagian jam kerja bagian karyawan

tetap dan karyawan harian lepas, dimana karyawan tetap bekerja dari pagi hari jam 08:00 pagi sampai jam 16:00 dimana mereka bekerja setiap hari dan diberikan libur pada tanggal merah dan karyawan tetap juga diberikan cuti kerja dari perusahaan tersebut. Sedangkan karyawan harian lepas bekerja seminggu tiga kali atau juga disaat banyaknya hasil panen buah sawit. Pembagian jam kerja bagian karyawan khl sama dengan karyawan tetap dari jam 08:00 sampai jam 16:00 hanya saja karyawan harian lepas bekerja hanya 3 kali dalam seminggu.

Berikut ini adalah perkembangan hasil produktivitas pt. sinar wisata parmata kecamatan pasir penyu kabupaten Indragiri hulu, dengan ini maka penulis menyajikan hasil produktivitas 5 tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data produktivitas kerja karyawan bagian pemanen kelapa sawit dari tahun 2016-2020.**

Tahun	Jumlah karyawan pemanen	Target produksi kela sawit (tbs) ton	Realisasi produksi kelapa sawit (tbs) ton	Produktivitas karyawan (tbs) ton	Persentase produktivitas
2016	70	30.219.000	17.132.379	244.748	56,6%
2017	73	29.889.500	23.579.334	323.004	78,8%
2018	71	27.876.000	30.375.964	427.830	108,9%
2019	72	39.030.500	32.294.238	448.531	82,7%
2020	76	40.351.000	33.055.951	434.946	81,9%

Sumber : PT. Sinar Widita Parmata, 2020

Dari data diatas dapat dilihat data produktivitas kerja karyawan pada tahun 2016 realisasi produksi kelapa sawit mencapai 17.132.379 ton dengan jumlah karyawan bagian pemanen sebanyak 70 karyawan dan jumlah produktivitas produksi mencapai 56,6%. Pada tahun 2017 realisasi produksi kelapa sawit mencapai 23.579.334 ton dengan jumlah karyawan bagian pemanen sebanyak 73 karyawan dan jumlah produktivitas produksi mencapai 78,8%. Pada tahun 2018 realisasi produksi kelapa sawit mencapai 30.375.964 ton dengan jumlah karyawan bagian pemanen sebanyak 71 karyawan dan jumlah produktivitas produksi mencapai 108,9%. pada tahun 2019 realisasi produksi kelapa sawit mencapai

32.294.238 ton dengan jumlah karyawan bagian pemanen sebanyak 72 karyawan dan jumlah produktivitas produksi mencapai 82,7%. Pada tahun 2020 realisasi produksi kelapa sawit mencapai 33.055.951 ton dengan jumlah karyawan bagian pemanen sebanyak 76 karyawan dan jumlah produktivitas produksi mencapai 81,92%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta (SWP) Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi dengan jumlah target produksi yang mencapai target pada tahun 2018 sebesar 30.375.964 ton dan yang tidak mencapai target terendah pada tahun 2016 sebesar 17.132.379 ton.

Jenis sawit yang di PT. Sinar Widita Pamarta Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu menggunakan bibit sawit Socfindo, siklus sawit sendiri dari buah pasir, tanaman belum menghasilkan (TBM), tanaman menghasilkan (TM), hingga umur tanaman 5 tahun dan tanaman memulai panen. Jenis sawit ini sendiri mulai panen umur sawit 5 tahun sampai 25 tahun masa panen. Perkembangan hasil TBS sendiri naik turun dan pada tahun 2019 adanya kebakaran hutan atau kabut asap diriau menyebabkan target produksi PT tidak sesuai dari target yang telah ditetapkan oleh PT tersebut. Target produksi dari PT 39.030.500 ton akan tetapi hanya terealisasi 32.294.238 ton TBS. Peningkatan produktivitas juga dipengaruhi oleh usia dari karyawan dimana tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk memanen kelapa sawit. Dan usia karyawan di PT ini tingkat umur 20-29 tahun ada 26 karyawan, umur 30-39 tahun ada 25 karyawan, 40-49 tahun ada 16 karyawan. Dan PT ini juga membuka lowongan kerja untuk para pemuda sebagai karyawan pemanen.

PT. Sinar Widita Pamarta Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu memberikan fasilitas untuk karyawan berupa asuransi atau jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, cuti tahunan, cuti sakit, upah lembur, rumah karyawan. Dimana asuransi kesehatan atau jaminan kesehatan didapatkan oleh

karyawan, anak dan istri yang ditanggung oleh perusahaan. Jaminan kecelakaan kerja untuk karyawan jika terjadinya masalah dalam kegiatan kerja berlangsung. Cuti tahunan, setiap karyawan berhak mendapatkan cuti tahunan sebagai reward karna telah bekerja dengan baik, upah lembur, dimana setiap karyawan yang lembur atau bertambahnya jam kerja mendapatkan upah yang lebih dari hasil lembur tersebut. Dan rumah karyawan, karyawan akan mendapatkan rumah untuk para karyawan selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan. Gaji yang diterima oleh karyawan tetap dan karyawan harian lepas berbeda. Karyawan tetap mendapatkan gaji pokok sebesar 3.082.808, sedangkan gaji khl/karyawan harian lepas 90-120 rbu per hari.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian dilakukan dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu"

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut "apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu ?"

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan penelitian

"Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu".

### 2. Manfaat penelitian

#### 1. Bagi peneliti



Sebagai pengetahuan dan tambahan wawasan mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja serta sebagai mengaplikasikan ilmu yang di dapatkan di bangku kuliah

## 2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian juga diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap perusahaan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## 3. Bagi pihak lain/ Penelitian selanjutnya

Berguna sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian yang mengambil permasalahan yang sama

### 1.4 Sitematika Penulisan

Untuk memudahkan gambaran yang jelas mengenai penilaian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sitematika penulis yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan

#### **BAB II : Telaah Pustaka dan Hipotesis**

Bab ini menggunakan teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas dalam

penelitian ini dan menjelaskan variable penelitian serta hipotesis.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi penelitian , operasional variable penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data , teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Bab ini akan dibahas tentang sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan , dan aktivitas diperusahaan.

### **BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Bab ini peneliti akan membahas hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu.

### **BAB VI : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang keimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga saran penulis sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Produktivitas Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata berupa fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya. Sumber daya masukan terdiri dari faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahkan bahan mentah dan sumber daya manusia. Dalam hal ini produktivitas manusia merupakan sasaran strategi karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain tergantung kepada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Produktivitas : hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang dan jasa) dan masukan yang sebenarnya , (Sinungan, 1987 : 60).

Produktivitas: kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya, (Komarudin, 1992: 121).

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu, (Paul Mali, 1978:6-7).

Menurut Encyclopedia Britanica (1982:27) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Menurut formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Pegawai RI, (1994): 1),

a. Dari filosofi

Produktivitas: sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

b. Dari teknis

Produktivitas: perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (input).

c. Dari ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas (dari sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas: perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber masukan.

Dengan pengertian tersebut, secara umum produktivitas dikatakan: perbandingan antara hasil yang



dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas kerja (pegawai): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/kelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

### 2.1.2 Sumber Informasi Untuk Mengetahui Masalah Produktivitas Kerja Di Perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) hal-hal yang dijadikan sumber informasi untuk menilai produktivitas pegawai:

- a. Job satisfaction: dapat diketahui dengan meneliti sikap pegawai. Dari penelitian diketahui tingkat kepuasan/ketidakpuasan pegawai. Semakin banyak yang tidak puas berarti ada masalah produktivitas pegawai.
- b. Waste & scrape: ada tidaknya pemborosan/yang tidak ada gunanya, seperti: barang sisa tidak bermanfaat selama proses produksi. Semakin banyak barang sisa mengindikasikan adanya masalah produktivitas.
- c. Quality record: catatan kualitas barang yang dihasilkan. Makin baik mutunya, makin tinggi produktivitasnya. Makin rendah mutunya, makin jelek produktivitasnya.
- d. Absenteeism & tardness: catatan hari tidak masuk kerja, terlambat, atau pulang lebih awal. Makin tinggi angka tersebut, makin rendah produktivitas pegawai di perusahaan.
- e. Report from counselor. Makin sering pegawai ke konselor, makin rendah produktivitas pegawai. Makin banyak yang ke konselor berarti ada masalah produktivitas pegawai di perusahaan.
- f. Grievances: keluhan pegawai kepada teman, atasan, atau yang dinyatakan tertulis, sebagai indikator ketidakpuasan kerja. Makin banyak keluhan, makin tidak puas pegawai, mengindikasikan ada masalah produktivitas.

- g. Accident report, (catatan kecelakaan). Makin sering terjadi kecelakaan kerja berarti banyak pegawai tidak produktif di perusahaan.
- h. Medical report: Catatan kunjungan pegawai ke dokter perusahaan/ke dokter lain sebagai sarana untuk mengetahui masalah produktivitas di perusahaan. Semakin banyak kunjungan tersebut menunjukkan banyak pegawai tidak sehat, dan mengindikasikan ada masalah produktivitas.
- i. Suggestion, makin sering pegawai member saran, makin besar sumbangan terhadap produktivitas.

### 2.1.3 Fator Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pada umumnya dalam memilih faktor-faktor produktivitas karyawan adalah hal yang sulit untuk dilakukan dan membutuhkan pertimbangan yang matang dari pihak perusahaan, sehingga manajer dalam melakukan penilaian mempunyai penilaian yang berbeda dalam menentukan faktor-faktor ini disesuaikan dengan kebijaksanaan dari tiap-tiap perusahaan atau organisasi.

Faktor-faktor yang digunakan dalam produktivitas menurut Mangkunegara (2008), adalah kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif.

- a. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
- b. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- c. Kerjasama adalah menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

d. Tanggung jawab adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

e. Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

#### 2.1.4 Pengukuran Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2017) tingkat pengukuran produktivitas:

- a. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
- b. Pengukuran produktivitas tingkat industry (sector)
- c. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
- d. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)
- e. Produktivitas pegawai termasuk pengukuran produktivitas parsial
  - Mengukur produktivitas SDM, digunakan rumus

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan :

P = Produktivitas SDM (kerja)

O = Output (hasil kerja sebenarnya)

I = Input (jumlah jam kerja sebenarnya)

- Pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja:
  - a. Meningkatkan keluaran, masukan dipertahankan tetap
  - b. Keluaran tetap tetapi masukan diturunkan
  - c. Keluaran tetap tetapi masukan diturunkan
  - d. Keluaran turun, masukan turun lebih besar

Disamping metode tersebut, metode lain yang efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas:

- a. Menghemat sumber daya manusia (SDM)
- b. Menerapkan metode kerja paling cepat
- c. Menghasilkan yang tidak produktif
- d. Memanfaatkan SDM secara lebih efektif

Menurut Pusat Produktivitas Nasional Departemen Pegawai RI, usaha meningkatkan produktivitas:

- a. Peningkatan prestasi dengan mencapai berbagai perbaikan pada pelaksanaan tugas dan menggunakan sarana pendekatan manajerial dan pendekatan technical skill

Contoh: melalui Total Quality Control (TQC)

- b. Peningkatan partisipasi mempunyai ruang lingkup peningkatan pendidikan dan latihan



untuk menghasilkan pegawai siap pakai.

### 2.1.5 Metode-Metode Pokok Pengukuran Produktivitas

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda (Muchdarsyah Sinungan 2018).

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan – namunnamun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran/tujuan.

### 2.1.6 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005), manfaat dari pengukuran prosuktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- b. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain
- c. Untuk keputusan-keputusan , misalnya promosi, transfer, dan demosi
  - a. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan

- b. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- c. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- d. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal
- e. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

### 2.1.7 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Simamora (2004), dan Sutrisno (2010) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

#### a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. Adapun kemampuan yang terdapat pada indikator ini adalah : kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu, prosedur kerja yang telah ditetapkan, Kemampuan pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu dapat dirasakan baik

oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan, seperti upaya karyawan dalam meningkatkan hasil yang dicapai, dan meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dari hari sebelumnya.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Efisiensi

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

e. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun. Jadi, meningkatkan kualitas atau mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

g. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

### 2.1.8 Program Peningkatan Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas, banyak organisasi yang telah mengembangkan program-program peningkatan produktivitas. Menurut Putti (1989), program peningkatan produktivitas kerja yang bisa dilakukan organisasi adalah program kerja sama kelompok, penggunaan metode-metode baru dalam melaksanakan kegiatan kerja, program mekanisasi dan komputerisasi, program pemberian berbagai insentif, serta program pelatihan dan pendidikan.

Sedangkan, metode-metode yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas dikelompokkan menjadi empat kategori umum, yaitu

- a. Perbaikan-perbaikan produk dan proses
- b. Perbaikan-perbaikan pekerjaan
- c. Metode-metode motivasi karyawan
- d. Perubahan organisasional

Sementara itu, Bambang Kursiyanto (1991), mengungkapkan bahwa teknik, metode, dan bidang pekerjaan yang secara efektif meningkatkan produktivitas adalah dalam rangka menyempurnakan manajemen personalia, menyempurnakan metode kerja, mengganti usaha manusia dengan mesin, dan menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif.

Banyak organisasi yang mengimplementasikan program-program peningkatan produktivitas.



Apabila organisasi mendapatkan kenaikan produktivitas, berarti organisasi tersebut telah melakukan penghematan biaya dalam bentuk pembayaran insentif dan benefit lainnya.

Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi agar program peningkatan produktivitas sukses adalah dukungan manajemen puncak, komitmen dengan implementasi, monitoring pelaksanaan peningkatan produktivitas, apresiasi produktivitas, dan organisasi.

### 2.1.9 Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian (2002) adalah:

#### a. Perbaikan Terus-Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia

adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan per undang-undangan 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 peranannya di masyarakat.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi yang mendapatkan penghargaan ISO 9000, misalnya, penghargaan itu diberikan bukan karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

### c. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsure yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang pasrtisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Penegertian Motivasi Kerja

Didalam bekerja baik diperusahaan ataupun tidak, dipuji atau dimotivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena akan menimbulkan rasa bahagia sehingga akan mempengaruhi minat atau keinginan tenaga kerja untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Siagian (2008:67) motivasi adalah sebuah dorongan yang bias membuat seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keterampilan atau keahlian, waktu, fikiran dan tenaga untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Usman dalam Dheo Rimbano (2014) motivasi merupakan daya pendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara disengaja.

Robbins (2010:101) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Sopiah (2008) mendefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang



diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bias berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bias dikarenakan oleh dorongan orang lain.

Jadi motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan atau pekerja dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi.

### 2.2.1 Tipe-Tipe Motivasi

Denim (2008:17) mengklasifikasikan bahwa motivasi kedalam empat jenis, yaitu:

#### a. Motivasi Positif

Motivasi yang positif diawali atas keinginan manusia untuk memperoleh keuntungan. Manusia bekerja di suatu organisasi jika merasa bahwa upaya yang telah dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Motivasi yang positif merupakan pemberian usaha atau tindakan untuk membangkitkan motif atau keinginan seseorang agar bekerja dengan baik dengan cara memberikan keuntungan berupa imbalan atau balasan yang menarik, informasi pekerjaan, jabatan, perhatian, pemberian tugas dan tanggung jawab, serta memberikan kesempatan untuk berkembang.

#### b. Motivasi Negatif

Motivasi negative merupakan yang datang dari rasa takut, contohnya seseorang tidak mau bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan dan tidak diberi imbalan berupa gaji, hal ini akan berpengaruh terhadap suatu organisasi yang akan mengakibatkan organisasi itu akan sulit

untuk mencapai tujuannya.

c. Motivasi dari dalam

Motivasi yang timbul dari diri sendiri ketika sedang menjalankan tugas atau tanggung jawab. Hal ini bersumber dari kesenangan diri sendiri ketika bekerja dan menyenangi pekerjaannya tersebut.

d. Motivasi daari luar

Merupakan motivasi yang berasal dari luar diri dan pekerjaan yang dilakukan. Motivasi ini berkaitan dengan adanya satu imbalan.

### 2.2.3 Macam-Macam Teori Motivasi

Menurut A. Maslow (2010:34), teori motivasi dalam buku Zaenudin Achmad & Wahyono, membagi kebutuhan menjadi lima tingkatan dari kebutuhan menjadi lima tingkatan dari kebutuhan yang sederhana kekebutuhan yang lebih kompleks, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar manusia, kebutuhan ini disebut kebutuhan primer atau utama karena kebutuhan inilah yang pertama kali berusaha dipenuhi oleh manusia

b. Kebutuhan Rasa Aman

Merupakan kebutuhan sebagai mempertahankan kebutuhan primer yang telah diproduksi. Kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan merasa aman bahwa apa yang diperoleh tidak hilang, aman pada waktu bekerja dan ditinggal bekerja, rasa aman terhadap masa depan.

c. **Kebutuhan Sosial**

Merupakan kebutuhan tahapan selanjutnya, kalau kebutuhan rasa aman telah terpenuhi.

Kebutuhan ini muncul karena pada dasarnya manusia adalah makhluk social.

d. **Kebutuhan Harga Diri**

Merupakan kebutuhan akan prestise (gengsi). Kebutuhan ini merupakan kelanjutan dari kebutuhan social.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Merupakan kebutuhan tertinggi. Pada fase ini, individu ingin menjadi nomor satu dan tidak ada pesaingnya.

#### 2.2.4 Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

a. **Dorongan mencapai tujuan**

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

b. **Semangat kerja**

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### 2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. faktor internal

- a. Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang



tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak

- b. Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- c. Harapan, adanya harapan-harapan akan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- d. Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensi secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- e. Kepeuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

- a. Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat karyawan tertentu sesuai dengan objek karyawan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan karyawan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek karyawan dimaksud.





b. Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu.

c. Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

d. System imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkat laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. System pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

#### 2.2.6 Hal-hal yang Perli Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

a. Memahami perilaku bawahan

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, karena dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja.

b. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri.

c. Harus dapat memberi keteladanan

Dengan keteladanan seorang pemimpin, bawahan akan dapat memotivasi bagaimana cara bekerja

dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik.

### 2.2.7 Prinsip Motivasi

1. Prinsip untuk analisis masalah motivasi:

- a. Perilaku bergajaran cenderung akan diulangi.
- b. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
- c. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
- d. Gajaran yang diharapkan memang ada

2. Gajaran akan memuaskan kebutuhannya

- a. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.
- b. Perilaku tertentu lebih "reinforced" apabila ganjaran/human bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
- c. Nilai motivasional dari ganjaran/hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
- d. Nilai motivasional dari ganjaran/hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan dengan yang organisasional.

3. Langkah konkret untuk memotivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka,

antara lain:

- a. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penetapan sasaran yang tepat.

- b. Kembangkan system pengukuran "performance" yang realiable dan beri umpan balik kepada mereka periodik.
- c. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimilikinya.
- d. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, missal : lewat pelatihan dan menumbuhkan "rasa mampu".
- e. Kembangkan system ganjaran yang adil.
- f. Berlakukan adil adil,objektif, dan jadilah teladan.

### 2.2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneltiti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Roni Faslak, Meghar Tremtari Savitri (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.	Metode survey dengan pendekatan korelasional.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan..
2.	Abdul Latief (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Monopoli Raya Kabupaten Langkat	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.
3.	Ita Solikah, Trias Setyowati, Abadi Sanosra (2016)	Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward, punishment dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

		Banyuwangi.		produktivitas kerja karyawan secara parsial.
--	--	-------------	--	--

### 2.2.9 Struktur Penelitian

Struktur Penelitian yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:



### 2.2.10 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut "motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Widita Parmata Kecamatan Pasirnyu Kabupaten Indragiri Hulu".

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Widita Pamarta yang terletak di Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu, Riau 29353. TLP.081365226522.

### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1  
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Motivasi (x) ialah kondisi dimana seseorang tersebut mampu menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motif penggeraknya (mangunegara 2008:93)	1 faktor Internal  2 faktor Eksternal	a Keinginan karyawan untuk dapat hidup layak b keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan  a kompensasi memadai b supervise yang baik c status dan tanggung jawab d peraturan fleksibel	Ordinal
2	Produktivitas (y) adalah produktivitas adalah keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektifitas dan efisiensi dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. (Schermenharn,2012).	1 kualitas  2 kuantitas  3 waktu	a Ketelitian Bekerja b Kerapian bekerja c Ketepatan kerja  a Kemampuan kerja b Pencapaian target kerja c Hasil kerja Melebihi target  a Memanfaatkan Waktu kerja b Disiplin waktu dan Pulang kerja	Ordinal

Sumber: dirangkum dari berbagai sumber

### 3.3 Populasi dan Sample

1. Populasi, menurut sugiyono (2013): 115) adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Sinar Widita Pamarta di Kecamatan Pasir Peny Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2020 yaitu berjumlah 164 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003: 115). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih kelompok yang akan dituju dan ditemui selama penelitian dengan berdasarkan criteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penentuan jumlah sampel pada penelitian, penulis memfokuskan kepada karyawan bagian pemanen pada PT. Sinar Widita Pamarta Kecamatan Pasir Peny Kabupaten Indragiri Hulu, karena karyawan pada bagian ini yang menentukan suatu produktivitas perusahaan tersebut. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 76 orang responden.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Data yang berasal dari informasi yang diperoleh langsung dari penilaian responden tentang motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

#### b. Data Sekunder



Data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan yang bersifat mendukung analisis penelitian ini, meliputi: gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, serta aktivitas perusahaan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang sifatnya primer yang diajukan langsung kepada sumbernya yaitu responden dan diharapkan memberikan jawaban yang penulis butuhkan.
- b. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait hal-hal yang diteliti tentang motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta Kecamatan Pasir Penyau Kabupaten Indragiri Hulu.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

- a. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
- b. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyau Kabupaten Indragiri Hulu, maka penulis menggunakan analisa regresi linear sederhana.

Untuk mendapatkan hasil dari data variable diatas, penulis mentransformasikan dari

data kualitatif pada kuesioner menjadi kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**  
skala pengukuran kuesioner

kategori pilihan jawaban		Skor/Bobot nilai
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Skala Likert

### 3.7 Uji instrument

#### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table untuk degree of freedom (df) =  $n-2$ , dalam hal ini sampel maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid (Ghozali, 2011:52-53).

#### b. Uji reliabilitas data

Pengujian ini bertujuan untuk menilai tingkat kehandalan instrument penelitian, dalam arti pengujian di waktu dan tempat yang berbeda dan berulang-ulang tetap akan menghasilkan output yang sama (dapat digeneralisasikan). Reliabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach Alpha  $\geq 0,60$  (Sugiono, 2012).

### 7. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)





Uji  $t$  merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variable independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ , maka secara parsial variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat ( $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  nilai signifikan  $> 0,05$ , maka secara parsial variable bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat ( $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak).

b. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan menurut (Sugiyono, 2009), adalah sebagai berikut:

$$c. y = a + bx +$$

Dimana :

$y$  = Produktifitas kerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X$  = motivasi

= Error

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variable bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variable tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari fungsi permintaan, semakin besar  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan.



## BAB IV



## GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 4.1 Berdirinya PT. Sinar Widita Pamarta

PT. Sinar Widita Pamarta didirikan tanggal 02-09-1994 berkedudukan di Kota Madya Pekanbaru dibuat dihadapan Notaris Singgih Susilo SH di Pekanbaru, dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia tanggal 06-01-1995 No. C2-282 HT.01.01 Tahun 1995

### 4.2 Visi dan Misi PT. Sinar Widata Pamarta

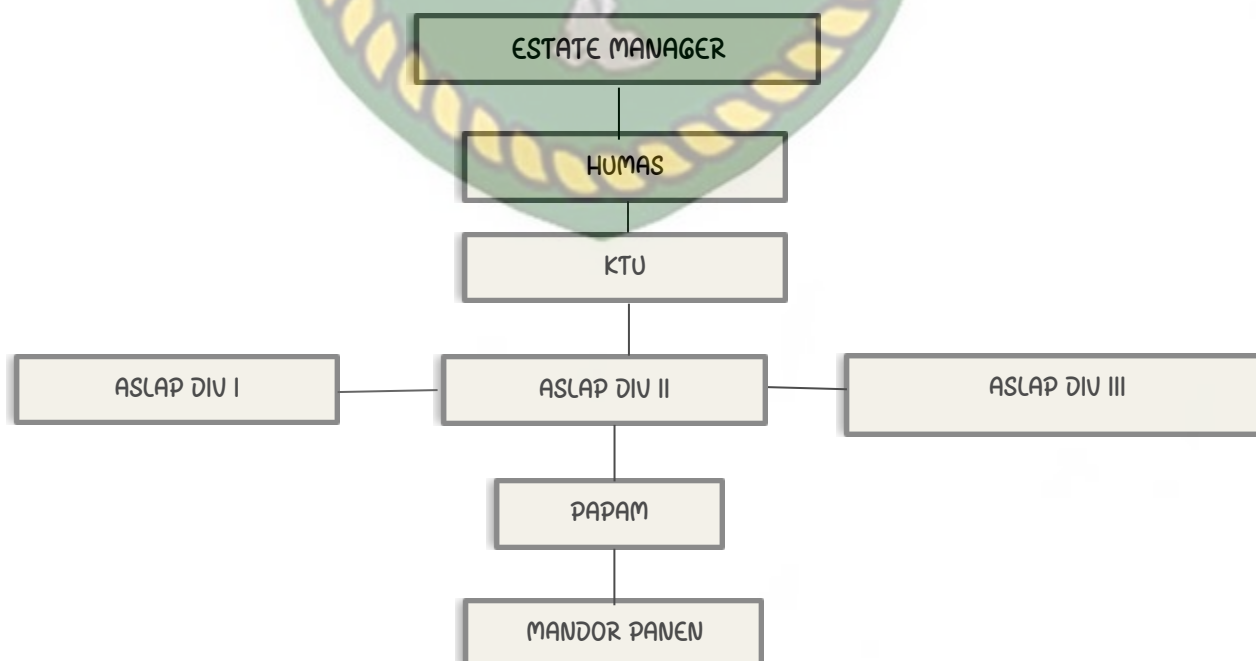
#### a. Visi

"Membangun Perkebunan Berteknologi Dan Ramah Lingkungan Tanpa Merusak Ekosistem Dalam Lingkungan Kebun Dan Berpartisipasi Dengan Pemerintah Dalam Rangka Meningkatkan Devisa Negara Untuk Kemakmuran Rakyat Indonesia".

#### b. Misi

"Menciptakan Lapangan Kerja Bagi Penduduk Sekitar Perusahaan Dengan Terampil Dan Profesional Dalam Rangka Mensejahterakan Karyawan Dan Masyarakat"

### 4.3. Struktur Organisasi



KRANI

1. Estata Manager adalah sebagai pemimpin seluruh operasional kerja baik kebun-kebun mampu pebrik kelapa sawit dalam pengambilan keputusan dalam setiap masalah.
2. Manajer Umum sebagai panangung jawab segala hal yang berhubungan dengan bagian umum.
3. KTU bertugas untuk menyusun data dan menyelesaikan adm yang berhubungan dengan pks.
4. Papam sebagai komandan dan penanggung jawab pengamanan di kewajiban masing-masing sesuai dengan norma dan angka-angka prosesing.
5. Mandor mengawasi operator dalam menjalankan tugas dan kewajiban masing-masing sesuai dengan norma dan angka-angka prosesing.
6. krani bertugas membantu ktu dan asisten dalam menjalankan tugas-tugas adm.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

Pt Sinar Widita Parmata Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu merupakan salah satu perusahaan kelapa sawit yang menghasilkan tandan buah segar (TBS).

Pemberian Izin Usaha Perkebunan atas nama PT.SINAR WIDITA PAMARTA dikeluarkan oleh Bupati Indragiri Hulu No. 33.A Tahun 2007 yang ditetapkan di Rengat, tanggal 05 Februari 2007 seluas 1.680

Ha. Aktivitas perusahaan ini memproduksi tandan buah segar (TBS).

##### 4.4.1 Lahan usaha diperoleh

Lahan usaha perkebunan diperoleh dari 3 desa Sbb :

Tabel 4.1



## Lahan usaha perkebunan

No.	Nama Desa	Jumlah		Keterangan
		Kepala Keluarga	Luas ( Ha )	
1.	Pasir Batu Mandi, Kec Sei Lala	268	535	Telah diganti rugi ( SKT )
2.	Pasir Keranji, Kec. Pasir Penyu	346	692	Telah diganti rugi ( SKT )
3.	Air Molek I, Kec. Pasir Penyu	125	253	Telah diganti rugi ( SKT )
	<b>Total</b>	<b>739</b>	<b>1.480</b>	

## 4.4.2 Penanaman

PT. Sinar Widita Pamarta membangun Kebun Kelapa Sawit sejak tahun 2007 dan mulai penanaman pada tahun 2008 hingga selesai pada tahun 2010 dengan perincian tahun tanam sebagai berikut :

Penanaman tahun 2008 seluas	:	249 Ha
Penanaman tahun 2009 seluas	:	442 Ha
Penanaman tahun 2010 seluas	:	694 Ha
Prasarana jalan & Parit	:	85 Ha
Emplasmen	:	<u>10 Ha</u>
<b>Total</b>		<b>1.480 Ha</b>

## 4.4.3 Kemitraan

PT. Sinar Widita Pamarta telah menjalin kemitraan dengan masing – masing desa tersebut diatas dengan memberikan sebahagian kebun kelapa sawit kepada tiga desa tersebut dengan perincian sebagai berikut :

1. Desa Pasir Batu Mandi, Kec Sei Lala seluas	:	10 Ha
2. Desa Pasir Keranji, Kec. Pasir Penyu seluas	:	10 Ha
3. Kelurahan Air Molek I, Kec. Pasir Penyu selua	:	<u>10 Ha</u>
<b>Total</b>		<b>30 Ha</b>

#### 4.4.4 Sosial

PT. Sinar Widita Pamarta juga telah memberikan sarana social / sarana umum untuk masyarakat ketiga desa yaitu :

1. Desa Pasir Batu Mandi, Kec Sei Lala telah dibuat kantor Desa Pasir batu Mandi sebanyak 1 unit
2. Desa Pasir Keranji, Kec. Pasir Penyu telah dibuat jembatan semi permanen sebanyak 1 unit
3. Kelurahan Air Molek I telah diberikan honor guru madrasah sebanyak 1 orang per bulan, bantuan pembuatan kolam ikan dan bantuan pembuatan plakat Adat Melayu.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta



Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu. Data-data yang ini diperoleh melalui kuesioner yang diujikan kepada para karyawan PT. Sinar Widita Parmata. Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut mencakup mengenai umur karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi karyawan dalam penelitian ini.

## 5.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Sinar Widita Parmata yang berjumlah 76 orang. Berikut ini uraian tentang identitas karyawan yang terdiri tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan dan jenis kelamin.

### 5.1.1 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitian dalam berkerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur karyawan pada PT. Sinar Widita Parmata yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

**Tabel 5.1**  
Tingkat umur Karyawan PT. Sinar Widita Parmata

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	26	34.2
30-39 Tahun	25	32.8
40-49 Tahun	16	21.0
50-59 Tahun	9	11.8
Jumlah	76	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 26 orang (34.2%), berusia 30-39 tahun sebanyak 25 orang (32.8%). berusia 40-49 tahun sebanyak 16 orang (21.0%). berusia 50-59 tahun sebanyak 9 orang (11.8%). Hal ini perusahaan banyak menerima karyawan yang lebih muda, karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang cekatan dan loyal terhadap kinerjanya.

### 5.1.2 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula pola kinerja yang dimilikinya. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 2  
Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta

Klasifikasi Tingkat pendidikan	frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SD	10	13.1
SMP	19	25
SMA	47	61.8
Jumlah	76	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bagian tingkat pendidikan karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta yaitu dari tingkat SMA sebanyak 47 orang atau sebesar 61.8% , tingkat pendidikan SMP sebanyak 19 orang atau 25% dan tingkat SD hanya 10 orang atau 13.1% . Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa PT. Sinar Widita Pamarta memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.



### 5.1.3 Masa Kerja

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin lama seorang karyawan berkerja semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan PT. Sinar Widita Pamarta, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan PT. Sinar Widita Parmata, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3**  
**Masa Kerja Karyawan PT. Sinar Widita Parmata**

Klasifikasi Masa Kerja	Persentase(%)	
	Frekuensi (Orang)	
< 5 Tahun	13	17.1
6-10 Tahun	14	18.4
11-15 Tahun	21	27.6
> 16 Tahun	28	36.8
Jumlah	76	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan yaitu <16 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 36.8%. 11-15 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 27.6%. 6-10 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 18.4%. <5 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 17.1%. dapat disimpulkan pengalaman kerja karyawan PT. Sinar Widita Pamarta sangat baik dilihat dari tabel tersebut.

### 5.1.4 Jenis Kelamin

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan PT. Sinar Widita Pamarta, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.4**  
**Jenis Kelamin Karyawan**

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	

		Persentase(%)
Laki-Laki	76	100
Perempuan	-	-
Jumlah	76	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan PT. Sinar Widita Pamarta, yaitu 76 orang atau 100% berjenis kelamin laki-laki, Hal ini karena karyawan semua laki-laki pekerjaanya dilapangan.

## 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. penelitian melakukan pengolahan data yang diukur menggunakan computer yaitu *SPSS Statistics 21*. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif (+) maka butir/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2013:53). Hasil pengujian dalam penelitian pada dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. 5**  
Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

No	ITEM	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1	0.682	0.195	Valid
	X2	0.371	0.195	Valid
	X3	0.476	0.195	Valid
	X4	0.478	0.195	Valid
	X5	0.543	0.195	Valid
	X6	0.691	0.195	Valid

2	y1	0.448	0.195	Valid
	y2	0.461	0.195	Valid
	y3	0.541	0.195	Valid
	y4	0.349	0.195	Valid
	y5	0.496	0.195	Valid
	y6	0.437	0.195	Valid
	y7	0.542	0.195	Valid
	y8	0.441	0.195	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected item Total Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan 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 instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05\%$  dan dengan 76 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.195 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.21 (Vika, 2015:41)

Tabel 5. 6  
Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
Motivasi Kerja(X1)	0.653
Produktifitas(Y)	0.792

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas.

Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas diatas nilai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga intrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

### 5.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator variabel motivasi dan produktifitas.

#### 5.3.1 Motivasi

Motivasi ialah kondisi dimana seseorang tersebut mampu menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motif penggeraknya (mangunegara 2008:93)

##### 1. Faktor Internal

Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi faktor internal pada PT. Sinar Widita Parmata dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

##### a. Keinginan karyawan untuk dapat hidup layak

Yaitu keinginan karyawan untuk layak hidup kedepannya.

Tabel 5. 7

Tanggapan Responden tentang Semua karyawan butuh kehidupan yang layak untuk masa depan nya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	35	46.1
Setuju	37	48.7
Cukup setuju	4	5.3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-

Total	76	100.0
-------	----	-------

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui mengenai Semua karyawan butuh kehidupan yang layak untuk masa depan nya pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 35 orang dengan persentase 46.1%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 37 orang dengan persentase 48.7%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 5.3%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Semua karyawan butuh kehidupan yang layak untuk masa depan nya pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta butuh hidup untuk masa yang akan datang yang lebih baik.

b. Kinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan

Yaitu karyawan dapat mendapatkan prestasi kerja dari pihak perusahaan

Tabel 5.8

Tanggapan Responden tentang Semua karyawan ingin ada penghargaan atau reward dari perusahaan.

Kategori	frekuensi	Persentase
Sangat setuju	54	71.1
Setuju	20	26.3
Cukup setuju	2	2.6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	76	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui mengenai Semua karyawan ingin ada penghargaan atau reward dari perusahaan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 54 orang dengan persentase 71.1%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 26.3%.



Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 2.6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Semua karyawan ingin ada penghargaan atau reward dari perusahaan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pada PT. Sinar Widita Pamarta memberikan reward kepada karyawan yang bekerja maksimal untuk perusahaan.

## 2. Faktor Eksternal

Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat karyawan tertentu sesuai dengan objek karyawan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan karyawan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek karyawan dimaksud.

Terdapat 4 indikator yang mengukur tentang dimensi faktor eksternal pada PT. Sinar Widita Pamarta dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

### a. Kompensasi memadai

Yaitu Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

**Tabel 5.9**

**Tanggapan Responden tentang Semua karyawan layak mendapatkan kompensai yang layak dari perusahaan**

Kategori	frekuensi	Persentase
Sangat setuju	49	64.5
Setuju	26	34.2
Cukup setuju	1	1.3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	76	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diketahui Semua karyawan layak mendapatkan kompensai yang

layak dari perusahaan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 49 orang dengan persentase 64.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 26 orang dengan persentase 34.2%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 1.3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Semua karyawan layak mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa PT. Sinar Widita Pamarta memberikan kompensasi yang layak pada karyawannya.

b. Supervise yang baik

Yaitu supervisi sebagai bentuk kegiatan pengawasan berdasarkan data.

Tabel 5. 10

Tanggapan Responden tentang Karyawan akan di awas dengan baik oleh perusahaan

Kategori	frekuensi	Persentase
Sangat setuju	43	56.6
Setuju	20	40.8
Cukup setuju	2	2.6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	76	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui Karyawan akan di awas dengan baik oleh perusahaan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 43 orang dengan persentase 56.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 40.8%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 2.6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan akan di awas dengan baik oleh perusahaan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pada PT. Sinar Widita Pamarta mengawas kerja

karyawan agar tidak ada kesalahan fatal terhadap kinerja karyawan

c. Status dan tanggung jawab

Yaitu tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya.

**Tabel 5. 11**

**Tanggapan Responden tentang Tajung jawab dan status di dalam perusahaan harus jelas untuk masa depan karyawan.**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	27.6
Setuju	46	60.5
Cukup setuju	9	11.8
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0</b>

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui Tajung jawab dan status di dalam perusahaan harus jelas untuk masa depan karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 27.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 46 orang dengan persentase 60.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 9 orang dengan persentase 11.8%.



Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Tajung jawab dan status di dalam perusahaan harus jelas untuk masa depan karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa PT. Sinar Widita Pamarta bertanggung jawab atas status karyawan untuk masa depan karyawan.

d. Peraturan fleksibel

Yaitu Peraturan adalah tata tertib yg merupakan sesuatu hal yg telah disepakati yg di dalam nya ada sanksi sanksi bagi yg melanggar.

Tabel 5. 12

Tanggapan Responden tentang Peraturan yang dii buat perusahaan harus sesuai dengan standar yang telah di sahkan oleh perusahaan.

Kategori	frekuensi	Persentase
Sangat setuju	44	57.9
Setuju	31	40.8
Cukup setuju	1	1.3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0</b>

Sumber: SPSS 21.00

Bedasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui mengenai Peraturan yang dii buat perusahaan harus sesuai dengan standar yang telah di sahkan oleh perusahaan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 44 orang dengan persentase 57.9%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 31 orang dengan persentase 40.8%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 1.3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Peraturan yang dii buat perusahaan

harus sesuai dengan standar yang telah di sahkan oleh perusahaan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa PT. Sinar Widita Pamarta membuat peraturan sesuai dengan SOP Perusahaan.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Motivaasi pada karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah

Tabel 5. 13

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel motivasi pada karyawan di PT. Sinar Widita Parmata

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL
		SS	S	CS	TS	STS	
<b>Dimensi Internal</b>		5	4	3	2	1	
1	Semua karyawan butuh kehidupan yang layak untuk masa depan nya	35	37	4			76
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>175</b>	<b>148</b>	<b>12</b>			<b>335</b>
2	Semua karyawan ingin ada penghargaan atau reward dari perusahaan.	54	20	2			76
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>270</b>	<b>80</b>	<b>6</b>			<b>356</b>
<b>Dimensi Eksternal</b>							
3	Semua karyawan layak mendapatkan kompensai yang layak dari perusahaan	49	26	1			76
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>245</b>	<b>104</b>	<b>3</b>			<b>352</b>
4	Karyawan akan di awas dengan baik oleh perusahaan	43	31	2			76
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>215</b>	<b>124</b>	<b>6</b>			<b>345</b>
5	Tajung jawab dan status di dalam perusahaan harus jelas untuk masa depan karyawan.	21	46	9			76

	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>105</b>	<b>184</b>	<b>27</b>			<b>316</b>
<b>6</b>	Peraturan yang dii buat perusahaan harus sesuai dengan standar yang telah di sahkan oleh perusahaan.	44	31	1			<b>76</b>
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>220</b>	<b>124</b>	<b>3</b>			<b>347</b>
<b>Total</b>		<b>1230</b>	<b>764</b>	<b>57</b>			<b>2.051</b>

Sumber: Data Olahan 2021.

Dari tabel 5.13 diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel **Motivasi** adalah 2.031. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 76 = 2.280$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 76 = 456$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.280 - 456}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 364.8

$$\text{Sangat baik} = 1.896 - 2.280$$

$$\text{Baik} = 1.531,2 - 1.896$$

$$\text{Cukup baik} = 1.166,4 - 1.531,2$$

$$\text{Tidak baik} = 801,6 - 1.166,4$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 456 - 345,6$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel motivasi dari penjelasan diatas dapat disimpulkan

bahwa motivasi pada PT. Sinar Widita Pamarta karyawan di sangat baik.

### 5.3.2 Produktifitas

produktivitas adalah keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektifitas dan efisiensi dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. (Schermenharn,2012).

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kualitas karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

##### a. Ketelitian Bekerja

Yaitu ketelitian adalah kesaksamaan atau kecermatan

**Tabel 5. 14**  
Tanggapan Responden tentang karyawan melaksanakan pekerjaan dengan telitih

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	40	52.6
Setuju	31	40.5
Cukup setuju	5	6.6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0</b>

Sumber: SPSS 21.00

Bedasarkan tabel 5.14 diatas dapat diketahui mengenai karyawan melaksanakan pekerjaan dengan telitih pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 40 orang dengan persentase 52.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 31 orang dengan persentase 40.8%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 6.6%. Berdasarkan hasil tanggapan

responden mengenai karyawan melaksanakan pekerjaan dengan teliti pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta bekerja dengan teliti agar tidak ada kesalahan fatal dalam bekerja.

c. Kerapian bekerja

Yaitu rapi dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5. 15  
Tanggapan Responden tentang karyawan bekerja dengan rapih

Kategori	frekuensi	Persentase
Sangat setuju	54	71.1
Setuju	18	23.7
Cukup setuju	4	5.3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	76	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat diketahui mengenai karyawan bekerja dengan rapih pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 54 orang dengan persentase 71.1%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 23.7%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 5.3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan rapih pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta bekerja dengan rapih, untuk melihatkan kualitas dari

karyawan tersebut.

d. Ketepatan kerja

Yaitu Ketepatan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan suatu gerak kesesuatu sasaran sesuai dengan tujuan".

**Tabel 5. 16**  
**Tanggapan Responden Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat**

Kategori	frekuensi	Persentase
Sangat setuju	46	60.5
Setuju	24	31.6
Cukup setuju	6	7.9
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	76	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dapat diketahui mengenai Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 46 orang dengan persentase 60.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 24 orang dengan persentase 31.6%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 7.9%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta bekerja dengan tepat sesuai dengan arahan dari pihak perusahaan.

2. Kuantitas

Kuatitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kuantitas karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :



## a. Kemampuan kerja

Yaitu Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk memainkan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

**Tabel 5. 17**  
**Tanggapan Responden tentang Karyawan mampu melakukan pekerjaan**

Kategori	frekuensi	Persentase
Sangat setuju	51	67.1
Setuju	22	28.9
Cukup setuju	2	2.6
Tidak setuju	1	1.3
Sangat tidak setuju	-	-
Total	76	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui mengenai Karyawan mampu melakukan pekerjaan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 51 orang dengan persentase 67.1%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 28.9%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 2.6%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 1.3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan mampu melakukan pekerjaan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan oleh pihak perusahaan.

## b. Pencapaian target kerja

Yaitu Target yang tercapai akan memberi Anda kepercayaan diri lebih dalam bekerja dan berkarir. Selain itu, pencapaian tersebut juga akan jadi moto.

**Tabel 5. 18**  
**Tanggapan Responden tentang karyawan harus mencapai target kerja**

Kategori	frekuensi	Persentase
Sangat setuju	31	40.8
Setuju	34	44.7

Cukup setuju	11	14.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0</b>

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat diketahui mengenai karyawan harus mencapai target kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 31 orang dengan persentase 40.8%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 34 orang dengan persentase 44.7%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 11 orang dengan persentase 14.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan harus mencapai target kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan.

c. Hasil kerja Melebihi target

Yaitu pekerjaan berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan, sebagai bagian dari suatu tujuan dari hasil kerja

**Tabel 5. 19**

**Tanggapan Responden Karyawan Hasil Kerja Karyawan Dapat Melebihi Target Dari Perusahaan**

Kategori	frekuensi	Persentase
Sangat setuju	36	47.4
Setuju	37	48.7
Cukup setuju	3	3.9
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0</b>

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui mengenai hasil kerja karyawan dapat melebihi target dari perusahaan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 36 orang dengan persentase 47.4%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 37 orang dengan persentase 48.7%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 3.9%. Berdasarkan hasil tanggapan



responden mengenai hasil kerja karyawan dapat melebihi target dari perusahaan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta bekerja sesuai dengan target dan karyawan mampu melibi target karje yang di tugaskan oleh pihak perusahaan.

## 2. Waktu

Waktu adalah waktu para karyawan untuk disiplin dalam mmelaksanak pekerjaan.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi waktu karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

### a. Memanfaatkan Waktu kerja

Yaitu Keterampilan manajemen waktu membantu Anda menghindari stres dan mencapai produktivitas yang lebih tinggi

**Tabel 5. 20**

**Tanggapan Responden tentang Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik**

Kategori	frekuensi	Persentase
Sangat setuju	34	44.7
Setuju	38	50.0
Cukup setuju	4	5.3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	76	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat diketahui mengenai Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 34 orang dengan persentase 44.7%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 38 orang dengan persentase 50.0%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 5.3%. Berdasarkan hasil tanggapan

responden mengenai Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta bisa mamfaatkan waktu nya dengan baik, agar pekerjaan tidak menumpuk.

b. Disiplin waktu dan Pulang kerja

Yaitu disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi

**Tabel 5. 21**

**Tanggapan Responden tentang Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	45	59.2
Setuju	28	36.8
Cukup setuju	3	3.9
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0</b>

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat diketahui mengenai Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 45 orang dengan persentase 59.2%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 28 orang dengan persentase 36.8%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 3.9%. Berdasarkan hasil tanggapan

responden mengenai Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta disiplin dalam waktu pulang dan pergi sesuai dengan ketentuan dari pihak perusahaan.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel produktifitas pada karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah.

**Tabel 5. 22**  
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel produktifitas pada karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
	<b>DIMENSI KUALITAS</b>	5	4	3	2	1	
1	karyawan melaksanakan pekerjaan dengan teliti	40	31	5			76
	<b>BOBOT NILAI</b>	200	124	15			339
2	karyawan bekerja dengan rapih	54	18	4			76
	<b>BOBOT NILAI</b>	270	72	12			354
3	Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat	46	24	6			76
	<b>BOBOT NILAI</b>	230	96	18			344
	<b>DIMENSI KUANTITAS DAN WAKTU</b>	5	4	3	2	1	
4	Karyawan mampu melakukan pekerjaan	51	22	2	1		76
	<b>BOBOT NILAI</b>	255	88	6	2		351
5	karyawan harus mencapai	31	34	11			76

	target kerja					
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>155</b>	<b>136</b>	<b>33</b>		<b>324</b>
6	hasil kerja karyawan dapat melebihi target dari perusahaan	36	37	3		76
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>180</b>	<b>148</b>	<b>9</b>		<b>337</b>
7	Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik	34	38	4		76
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>170</b>	<b>152</b>	<b>12</b>		<b>164</b>
8	Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja	45	28	3		76
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>225</b>	<b>112</b>	<b>9</b>		<b>346</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>1685</b>	<b>928</b>	<b>114</b>	<b>4</b>	<b>2731</b>

Sumber: Data Olahan 2021.

Dari tabel 5.22 diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Produktifitas adalah 2.731. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 76 = 3.040$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 76 = 608$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{3.040 - 608}{5}$$

5

5

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 486,4

$$\text{Sangat baik} = 2.553,6 - 3.040$$

$$\text{Baik} = 2.067,2 - 2.553,6$$



Cukup baik = 1.580,8 – 2.067,2

Tidak baik = 1.094,4 – 1.580,8

Sangat tidak baik = 608 – 1.094,4

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel produktifitas dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktifitas pada PT. Sinar Widita Parmata karyawan di sangat baik.

## 5.4 Uji Asumsi Klasik

### 5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan > 0,05 maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

**Tabel 5. 23**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80632989
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.064
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.256 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov(Z)* sebesar 0,200 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

#### 5.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 24  
Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	1.000	1.000

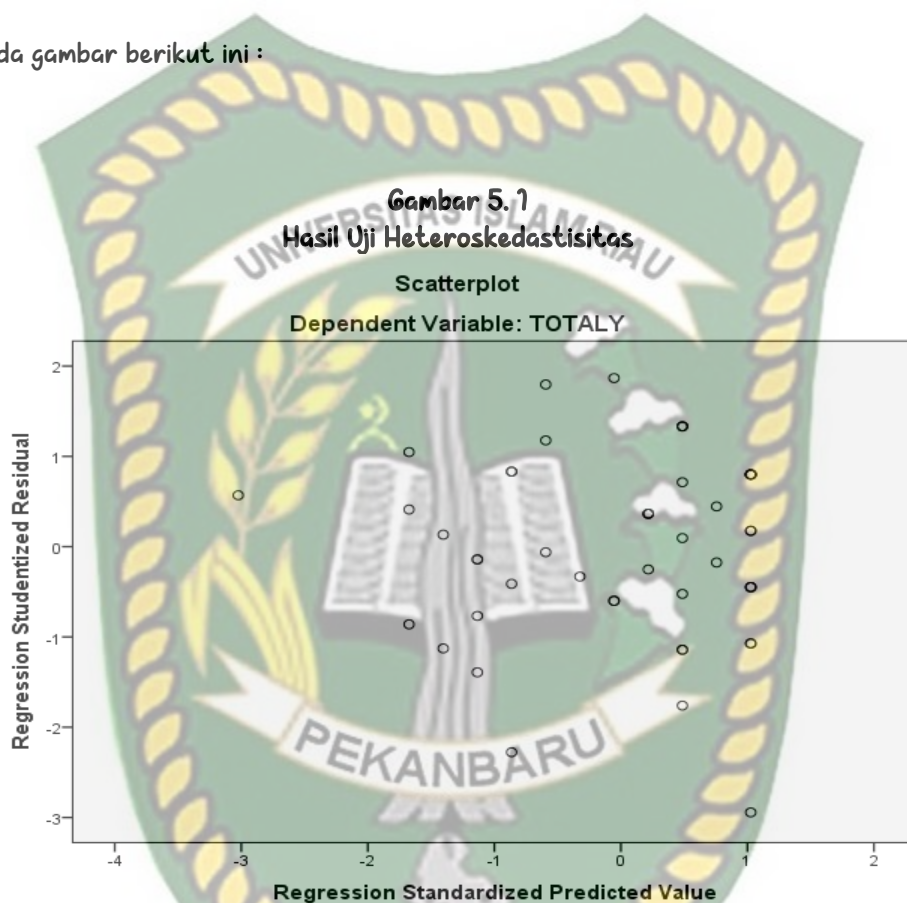
a. Dependent Variable: Produktifitaas

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) maing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel mootivasi sebesar 1,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

### 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scanttrplots* serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu *Y* . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Dari gambar *Scanttrplots* data hasil pengolahan menggunakan SPSSVersi 21.00 diatas dapat kita simpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyempit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

## 5.5 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu

### 5.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

**STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1**

**TS = Tidak Setuju, nilainya 2**

**CS = Cukup Setuju, nilainya 3**

**S = Setuju, nilainya 4**

**SS = Sangat Setuju, nilainya 5**

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu digunakan rumus sebagai berikut :

$$y = a + bX$$

Keterangan:

y : Produktivitas

a : Konstanta atau apabila harga  $X = 0$

b : Koefisien regresi

X : Motivasi



: faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)

Tabel 5. 25

Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.234	4.395		6.652	.000
Motivasi kerja	.247	.163	.174	1.520	.133

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh nya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y=29.234+0.247X+$$

Berdasarkan tabel 5.25, dapat disusun persamaan regresi yaitu :  $Y=29.234+0.247X$  . Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 29.234 menunjukkan besarnya produktifitas (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh motivasi kerja ( $X=0$ ). Dengan koefisien regresi sebesar 0.247 dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja meningkat 1 satuan maka Semangat kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,247. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of signifikan* ( $0,000 < 0,050$ ) yang berarti pengaruhnya signifikan.

### 5.5.2. Uji – t

Uji – t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

Tabel 5. 26  
Hasil Perhitungan Uji-t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.234	4.395		6.652	.000
Motivasi kerja	.247	.163	.174	1.520	.133

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pada uji  $t_{\text{hitung}}$  diketahui nilainya sebesar 6.652, jika dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.679.

Hasil ini menunjukkan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat produktivitas karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu. (Y), juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

### 5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan ( $R^2$ ) ini menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. 27  
 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R<sup>2</sup>)  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 <sup>a</sup>	.430	.417	1.818

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel 5.27 diatas , diketahui variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terkait yaitu produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,474

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R<sup>2</sup> sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh R<sup>2</sup> sebesar 0474 hal ini menunjukkan 47,4% perubahan terhadap faktor Pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu. sedangkan 52,6% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## 5.6 Pembahasan

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,247 dan bilangan konstantanya 29.234. Jadi, persamaan garis regresinya  $Y=29.234+0.247X$  . Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 29.234. Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant (0,000 < 0,050). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0.474 artinya 47,4% produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh Penggunaan motivasi kerja, sedangkan sebesar 52,6%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,652 > 1,679$ ). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu, kesimpulannya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roni Fasliah, Meghar Trentari Savitri (2013) menyatakan bahwa " Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan..". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu.



## BAB VI



## PENUTUP

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang Pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyau Kabupaten Indragiri Hulu. dan kemudian memberikan saran-saran PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyau Kabupaten Indragiri Hulu.

### 6.1 Kesimpulan

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta desa pasir keranji kecamatan pasir penyau kabupaten Indragiri hulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian pemanen yakni berjumlah 76 orang dengan metode purposive sampling. Secara simultan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta desa pasir keranji Kecamatan pasir penyau Kabupaten Indragiri hulu.

### 6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan pendapatan kepada setiap karyawan, seperti adanya bonus untuk para karyawan dan adanya tunjangan seperti uang sekolah untuk anak karyawan.
2. Kepada pihak perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan dan diberikan fasilitas kesehatan seperti bpjs untuk karyawan dan keluarga karyawan.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan

menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**Daftar Pustaka**



Abdul latief. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Priduktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen Kebun Unit 1 PT Monopoli Raya Kabupaten Langkat.*

Achmad,Rustandi.1992.*Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional ).Bandung:Cv Armico.*

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen.* Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali,Imam.2005.*Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS.*Semarang:Universitas Diponegoro.

Griffin,W.Ricky.2003.*Bisnis.*Prenhallindo:Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*PT.Bumi Aksara:Jakarta.

Hasibuan, H. Melayu SP.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Bumi Aksara:Jakarta.

[https:// hermin2008ump.wordpress.com](https://hermin2008ump.wordpress.com)

Irham,Fahmi.2017.*Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi.*Bandung:Alfabete.

Ita Solikah, Trias Setyowati, Dkk. (2016). *Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PTPN XII (persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi.*

Jonathan,Sarwono.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.*Yogyakarta:Graha Ilmu.

Mahmudi.2010.*Manajemen Kinerja Sektor Publik.*STIE YKPN:Yogyakarta.

Muchdarsyah,Sinungan.2018.*Produktivitas Apa dan Bagaimana.*Jakarta:Bumi Akasara.

Roni Fasliah, Meghat Tremtari S. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.*

R. Terry, George dan Leslie W.Rue.2001.*Dasar-Dasar Manajemen.*PT.Bumi Ksara:Jakarta.

Sedarmayanti.2017.*Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.*Bandung:Refika Aditama.

Sedarmayanti.2009.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*Bandung:Mandar Maju.

Simanjuntak, J.Payman.1998.*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.*FE UI:Jakarta.