

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. ALAM RIAU BERTUAH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



AINAYA FITRIA
NPM : 167210310

JURUSAN ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

PEKANBARU

2021

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Yang lebih utama dari segalanya

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, atas rahmat serta karuniaNya yang memberikan kemudahan sehingga akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan.

Sholawat serta salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-rang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih kupersambahkan karya kecil ini untuk keluarga yang telah memberikan kasih sayang tiada terhingga yang tak mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas bertuliskan kata cinta dan persembahan. Doa, segala dukungan dan kerja keras kalianlah yang telah membuat kusampai pada hari ini, semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Bapak dan Ibuku bangga dan bahagia, karna tak ada satupun yang lebih penting selain melihat Orang tuaku bahagia. Terimakasih ata seluruh limpahan kasih sayang yang tidak terbatas yang telah beliau curahkan kepadaku, semoga Allah SWT tetap melimpahkan rahmat dan karunianya yang tiada terputus kepada Beliau, Amin

Kepada yang tersayang Kakaku Mita dewi N. Dan sahabat terbaikku Boby Ade Mayendra yang telah memotivasi ku dalam menyelesaikan studi. Terima kasih untuk semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah Swt mencatatnya sebagai amal baik beliau dan membalasnya dengan rahmat dan karunianya yang setimpal, Aminn

Untuk Teman –teman Administrasi Bisnis seperjuangan dan sepenanggungan, terimakasih atas canda tawa dan solidaritas yang luar biasa sehingga membuat hari- hari semasa kuliah lebih berarti.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah”**. Penyelesaian Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. H. Syafrinaldi, SH., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan ijin dan fasilitas untuk penyusunan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memberikan ijin dan fasilitas untuk penyusunan Skripsi ini.
3. Bapak Arief Rifa'i, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan ijin dan kemudahan untuk penyusunan Skripsi ini.
4. Bapak La Ode Syarfan S.Sos., M.Si selaku pembimbing yang banyak memberikan bimbingan serta pengetahuan dalam penulisan Skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak dan Ibu para Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan Ilmu pengetahuan kepada penulis selama menimba ilmu di Universitas Islam Riau.

6. Karyawan-Karyawati Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau yang telah membantu khususnya dalam administrasi

7. Terima kasih tak terhingga buat kedua orang tua Ayahanda Ponijan dan Ibunda Mistingah yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan motivasi dan dukungan selama penulis melaksanakan studi sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.

8. Teman-teman seperjuangan atas motivasi dan semangatnya kepada penulis.

Atas bantuan yang diberikan para pihak, akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmatnya kepada kita semua. Aamin.

Pekanbaru, Februari 2021

Penulis,

Ainaya Fitria

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	i
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF	
SKRIPSI	iii
SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL.....	iv
PENGESAHAN	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PERSYARATAN KEASLIAN NASKAH	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
BAB II : STUDI KEPSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan	
1. Konsep Administrasi	11
2. Konsep Organisasi	12
3. Konsep Manajemen.....	13
4. Konsep Manajemen Sumber Daya.....	16
5. Motivasi Kerja.....	17
1. Pengertian Motivasi Kerja	17
2. Jenis – jenis Motivasi kerja	18

3. Faktor – faktor Motivasi Kerja	19
4. Indikator Motivasi Kerja	22
6. Produktivitas Kerja	23
1. Pengertian Produktivitas Kerja	23
2. Faktor yang mempengaruhi Produktiitas Kerja	24
3. Sumber – sumber Produktivitas Kerja	26
4. Indikator Produktivitas Kerja	27
7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	27
8. Penelitian Terdahulu	29
9. Kerangka Pikir	30
10. Hipotesis	32
11. Konsep Operasional	32
12. Operasioanl Variabel	34
13. Teknik Pengukuran	36
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Teknik Penarikan Sampel	43
E. Jenis dan Sumber Data.....	44
F. Teknik Pengukuran	44
G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	45
BAB IV : DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
B. Hasil Produksi dan Pemasaran	50
C. Lokasi dan Tata Letak	50
D. Struktur Organisasi.....	50
E. Visi dan Misi Perusahaan	54
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden	55
1. Jenis Kelamin	55

2. Usia	56
3. Pendidikan	56
4. Lama Kerja	57
B. Analisis Diskriptif	
1. Analisis Motivasi Kerja	58
2. Analisis Produktivitas	70
C. Pengujian Instrumen Penelitian	83
D. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ARB	86
E. Hasil Observasi	89
F. Pembahasan	90
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

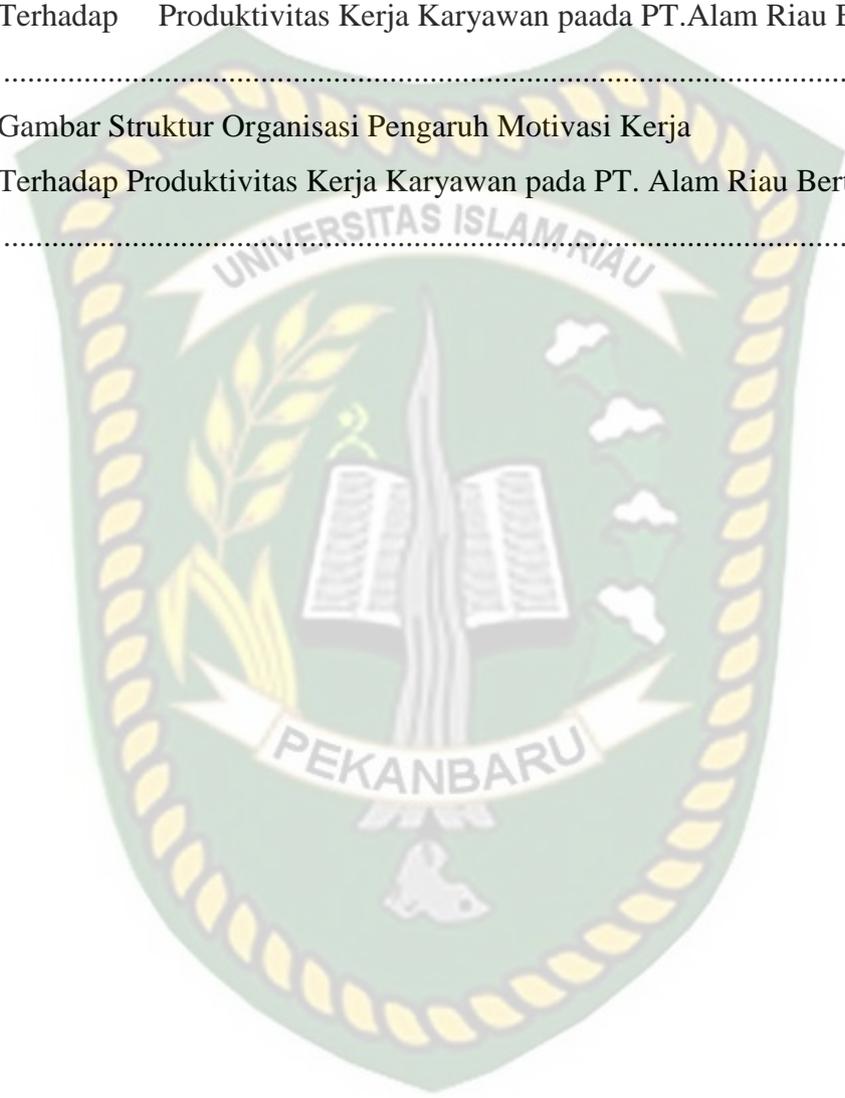
I.1	Tabel Jumlah Karyawan di PT. Alam Riau Bertuah pada Tahun 2017 – 2019.....	6
1.2	Jumlah Produksi Palet Kayu di PT. Alam Riau Bertuah	7
1.3	Tabel Rekapitulasi ketidak hadiran Karyawan pada PT.Alam Riau Bertuah.....	8
11.1	Penelitian Terdahulu	29
11.2	Operasional Variabel Penelitian Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Alam Riau Bertuah	35
11.3	Pengukuran Skala Likert.....	37
111.1	Populasi dan Sampel Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah	43
V.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
V.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
V.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
V.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja	57
V.5	Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja yaitu Energize (Memberi Daya) di PT. Alam Ria Bertuah	58
V.6	Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Encourage (Mendorong) yaitu Proses Motivasi Melalui Pemberdayaan, Couching, dan Pengakuan di PT. Alam Ria Bertuah	63
V.7	Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Exhort (Mendesak) yaitu perhatian yang diberikan oleh pimpinan PT. Alam Ria Bertuah	67
V.8	Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Dilihat dari Keterangan Waktu yaitu Penggunaan waktu yang Efisien dan Efektif dalam Menyelesaikan Pekerjaan Oleh Karyawan PT. Alam Riau Bertuah	71

V.9	Tanggapan Respondem Tentang Produktivitas Dilihat dari Hasil Kerja Karyawan PT. Alam Riau Bertuah	75
V.10	Tanggapan Respondem Tentang Produktivitas Dilihat dari Tenaga Kerja yang dimiliki oleh PT. Alam Riau Bertuah	79
V.11	Rekapitulasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah	83
V.12	Hasil Uji Validitas	84
V.13	Hasil Uji Rehabilitas	85
V.14	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	86



DAFTAR GAMBAR

11.1 Gambar Kerangka pikir Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan paada PT.Alam Riau Bertuah	31
1V.1 Gambar Struktur Organisasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Wawancara Untuk Manager PT. Alam Riau Bertuah	100
2. Daftar Kuesioner Untuk Karyawan Pelaksana Pada PT. Alam Riau Bertuah	102
3. Rekapitulasi Identitas Responden Karyawan Pelaksana	106
4. Rekapitulasi Jawaban Responden” Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah”	107
5. Dokumentasi Penelitian	108
6. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	111
7. Surat Keterangan Lulus Plagiasi Skripsi	112
8. Surat Rekomendasi No. 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/38144 Dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu	113
9. Surat Mohon Rekomendasi Riset No. 440/E-UIR-FS/2021.....	114

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif Skripsi yang bertanda tangan di baawah ini:

Nama : Ainaya Fitria

Npm : 167210310

Program Studi : Administrasi Bisnis

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S 1)

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Maret 2021
Pelaku Pernyataan,



Ainaya Fitria

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM RIAU BERTUAH

AINAYA FITRIA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alam Riau Bertuah. Tipe penelitian yang berlokasi di PT. Alam Riau Bertuah yang terletak di jalan Simpang Kambing Desa Teratak Buluh ini adalah Survey Deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dari obyektivitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi yang di teliti. Adapun populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Operator cros cut, Potong Balok, Potong / Ketam Papan, Perakitan daun, Perakitan Pallet, Open Pallet dan Bongkar Muat. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik Sensus dan Random Sample. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang digunakan adalah dengan mempergunakan alat bantu tabel frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Alam Riau Bertuah. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai *R Square* sebesar 99% artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alam Riau Bertuah, sedangkan sisanya sebesar 1% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengaruh, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

***EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT
PT. NATURAL RIAU GODS***

AINAYA FITRIA

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Work Motivation on Employee Productivity at PT. Alam Riau Bertuah. This type of research which is located at PT. Alam Riau Bertuah which is located on Jalan Simpang Kambing, Teratak Buluh Village is a Descriptive Survey, which prioritizes the questionnaire list as a means of collecting data and data collected by this tool is then used as the main raw material to analyze the empirical condition of the objectivity of the existence of research objectives at the location in thorough. The population used in this study are cros cut operators, cut blocks, cut / board boards, leaf assembly, pallet assembly, open pallet and loading and unloading. The sampling techniques used in this study are the census technique and random sample. Collecting data used in this study consisted of primary data collected using a questionnaire and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use frequency table tools. The results showed that work motivation (X) has a positive and significant effect on work productivity (Y) employees of PT. Alam Riau Bertuah. Based on simple linear regression analysis, it is obtained that the R Square value is 99%, meaning that work motivation has a significant effect on the work productivity of PT employees. Alam Riau Bertuah, while the remaining 1% describes other independent variables that are not observed in this study.

Keywords: *Influence, Work Motivation, Work Productivity.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan industri saat ini mulai berkembang sangat pesat terbukti dengan bermunculnya perusahaan – perusahaan mulai dari perusahaan kecil, menengah, maupun besar yang ikut meramaikan dunia usaha di Indonesia. Hal serupa juga terjadi pada Industri kayu mulai dari industri kilang gergaji, industri papan laminasi, industri cetakan kayu, dan industri pengolahan kayu seperti halnya industri kayu pallet juga mengalami perkembangan.

Padahal, penyediaan bahan baku tersebut tidak harus dipenuhi dengan cara mengimpor kayu dari luar Negeri.

Tumbuhan berkayu muncul di alam diperkirakan pertama pada tahun 395 hingga 400 juta tahun yang lalu. Manusia telah menggunakan kayu untuk berbagai kebutuhan sejak ribuan tahun, terutama untuk bahan bakar dan bahan konstruksi untuk membuat rumah dan senjata serta berbagai bahan baku industri (misalnya pengemasan dan kertas). Kayu merupakan hasil Bhutan dari kekayaan alam, merupakan bahan bakumentah yang mudah diproses untuk dijadikan barang sesuai kemajuan teknologi.

Indonesia memiliki kekayaan jenis pohon yang sangat besar, akan tetapi untuk pemenuhan kayu tersebut hanya terbatas pada beberapa jenis yang kita kenal sebagai kayu perdagangan saja. Namun dalam bidang konstruksi, kayu masih memiliki arti penting meskipun ada banyak bahan – bahan lain yang di

butuhkan. Akan tetapi kayu memiliki kelebihan tersendiri, seperti misalnya kayu mudah dibentuk dan dikerjakan. Kayu ialah sesuatu bahan, yang di peroleh dari hasil pohon – pohon di hutan, yang merupakan bagian dari pohon tersebut, setelah di perhitungkan bagian – bagian mana yang lebih banyak dimanfaatkan untuk sesuatu tujuan penggunaan.

Dalam melaksanakan kegiatan produksi industri kayu faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh sangat besar, karena tenaga kerja yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari – hari.

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuasaan didalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Stefan Ivanko (2012: 70) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang di arahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh factor-faktor seperti minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal, dan kesempatan untuk bekerja.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan

imbangan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk diwujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa berbagai tujuan, harapan, keinginan, dan kebutuhannya akan tercapai (Siagian, 2002).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan.

Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas atau mengenai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan. Misalnya dari segi intern perusahaan antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusiawi, sehingga dalam proses produksinya

memerlukan keterampilan kerja yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktivitas yang tinggi, sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar – benar dapat dinikmati konsumen. Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Alam Riau Bertuah dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dalam memproduksi kayu pallet.

Industri palet di era sekarang meningkat seiring berjalannya waktu, dengan berkembangnya industri palet juga akhirnya memicu permintaan kayu meningkat yang menyebabkan persaingan industri kayu semakin ketat. Ini memang menjadi suatu peluang sekaligus tantangan bagi para pelaku industri kayu untuk menerapkan strategi yang efektif dan efisien agar mampu memenuhi permintaan.

Riau khususnya di pekanbaru saat ini memiliki begitu banyak pengolahan kayu yang khususnya palet. Dalam pengolahan kayu merupakan salah satu bahan yang dibutuhkan untuk palet, bangunan – bangunan. Dalam pengolahan kayu yang saat ini berjalan di kota pekanbaru, seperti misalnya membangun kantor,

perumahan , palet, mebel, dll. Kayu juga bisa digunakan untuk diolah kembali menjadi produk mebel seperti perabotan alat rumah tangga. Salah satu perusahaan yang mengelola kayu yaitu perusahaan PT. Alam Riau Bertuah pun termasuk salah satu perusahaan yang menyediakan bahan kayu dengan beberapa jenis kayu yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan permintaan.

Salah satunya yang di produksi oleh PT. Alam Riau Bertuah yaitu palet. Palet adalah alas untuk memindahkan barang dengan menggunakan forklift, crane, atau alat berat lainnya. Palet juga digunakan untuk melindungi barang yang dipindahkan dari satu tempat ke tempat lain. Fungsinya adalah menjaga agar posisi barang tetap stabil. Palet bisa terbuat dari berbagai material seperti kayu, metal dan plastic. Namun palet dengan material kayu merupakan jenis yang paling mudah ditemui.

Produksi dengan bahan dasar palet kayu mungkin tidak asing lagi saat ini. Palet kayu adalah kemasan kayu yang terbuat dari beberapa macam bahan baku, baik berupa kayu murni, kayu keras, triplex atau multiplex dan bahan MDF (melamine).

Adapun Jumlah jumlah karyawan yang ada pada PT. Alam Rtau Bertuah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan di PT. Alam Riau Bertuah

NO	Jabatan	Jumlah Karyawan 2017	Jumlah Karyawan 2018	Jumlah Karyawan 2019
1	Direktur	1	1	1
2	Wakil Direktur	1	1	1
3	Karyawan Pallet	48	40	33
Jumlah		50	42	35

Sumber : Data PT Alam Riau Bertuah 2020

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada setiap tahunnya karyawan pallet yang bekerja pada perusahaan PT. Alam Riau Bertuah mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2017 jumlah karyawan pallet sebanyak 48 karyawan, sedangkan pada tahun 2018 menurun menjadi sebanyak 40 karyawan, dan pada tahun 2019 jumlah karyawan pallet mengalami penurunan signifikan sebanyak 33. Penurunan karyawan ini disebabkan karena kurangnya produktivitas kayu yang dikerjakan untuk dihasilkan sebagai pallet.

Agar perusahaan tidak mengalami kerugian dan mencapai produktivitas yang tinggi maka pimpinan harus memberikan motivasi bagi karyawannya agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan giat agar menghasilkan pallet melebihi dari target. Berikut jumlah produksi pallet kayu pada PT. Alam Riau Bertuah sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Jumlah Produksi Palet Kayu di PT. Alam Riau Bertuah

No	Tahun	Produksi	Target	% (Persen)
1	2017	87.000pcs	80.000pcs	109%
2	2018	75.000pcs	80.000pcs	94%
3	2019	55.000pcs	80.000pcs	69%
	Jumlah	217.000pcs	240.000pcs	90%

Sumber : Data PT. Alam Riau Bertuah 2020

Dari tabel I.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat produksi yang dialami oleh perusahaan mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2017 perusahaan melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebanyak 87.000 dimana target yang ditentukan sebanyak 80.000. jadi karyawan menyelesaikan produksi pallet 7.250/bln jadi setiap harinya dari 33 karyawan menyelesaikan produksi pallet sebanyak lebih kurang 278 pieces. Namun pada

tahun 2018 produksi pallet yang dihasilkan perusahaan mengalami penurunan sebanyak 12.000 produksi pallet, jadi karyawan hanya mencapai produksi hariannya berkisar 240 pieces sehingga hal ini tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2019 perusahaan mengalami penurunan produksi pallet lagi yang sangat signifikan yaitu hanya menyelesaikan 176 pieces perharinya sehingga hanya menyelesaikan 55.000 pallet pertahunnya, dimana jauh sangat dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dilihat dari penjelasan diatas penerunan produksi ini dikarenakan rendahnya semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pallet. Ini di akibatnya menurunnya semangat kerja yang dialami karyawan dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan seperti kurangnya pemberian reward atau hadiah yang diberikan untuk membantu meningkatkan semangat kerja dengan tidak adanya hal tersebut membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja dan meningkatkan produktivitasnya dan bahkan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Semakin baik atau semakin menurunnya kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, serta kehadiran atau keterlambatan karyawan. Apabila kehadiran karyawan sesuai dengan aturan maka kerjanya dapat di dihitung karyawan tersebut kurang maka tentu pengaruh kerjanya kurang baik atau bahkan buruk. Adapun data jumlah rekapitulas karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah sebagai berikut :

Tabel 1.3 : Tabel Rekapitulasi Ketidak Hadiran Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah

No	Karyawan	Jumlah Karyawan	2019 (Januari – Desember)			
			Sakit	Izin	Terlambat	Mangkir
1	Karyawan pallet	33	2	1	3	8
Total		33	2	1	1	8

Sumber : DataPT. Alam Riau Bertuah 2020

Dari tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan sakit dan terlambat pada PT. Alam Riau Bertuah cukup tinggi, pada tahun 2019 hingga bulan Desember jumlah karyawan yang terlambat hadir sebanyak 3 orang dan karyawan yang mangkir sebanyak 8 orang. Selain itu berdasarkan survey penelitian yang penulis lakukan bahwa masih adanya karyawan disaat jam kerja berlangsung berkeliaran. Sanksi yang diberikan bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja adalah pemotongan gaji yang ditentukan perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa adapun fenomena yang ditemui peneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah pekanbaru, yaitu:

1. Ketika karyawan baru masuk kedalam perusahaan semangat kerja dan hasil produksi sangat tinggi namun semakin lama bekerja di dalam perusahaan semangat kerja dan produksi semakin berkurang.
2. Kurangnya jaminan perusahaan terhadap karyawan dalam memberikan jaminan hari tua dan kesehatan dan kecelakaan kerja.
3. Kurangnya kegiatan yang berbau untuk meningkatkan motivasi karyawan.

4. Kurangnya pemberian reward/hadiah terhadap karyawan untuk membantu semangat karyawan dilihat pada tabel 1.2 dimana setiap tahunnya karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Masih banyaknya karyawan yang sering terjadi mogok kerja atau mangkir dilihat dari tingkat kehadiran yang rendah.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan di atas, maka penulis bermaksud ingin mengetahui Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah pekanbaru, oleh sebab itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alam Riau Bertuah”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimanakah Motivasi Kerja Pada PT. Alam Riau Bertuah.
2. Bagaimanakah Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alam Riau Bertuah.
3. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alam Riau Bertuah.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah penelitian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Motivasi Kerja Pada PT. Alam Riau Bertuah.
- b. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alam Riau Bertuah.
- c. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alam Riau Bertuah.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara Teoritis diharapkan dapat memberikan sumbanganpemikiran dalam memperkaya wawasan tentang Pengaruh Morivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah.
- b. Secara Praktis di harapkan dapat memberikan pandangan kepada perusahaan agar mampu meningkatkan kualitas barang.
- c. Manfaat Akademis dari penelitian ini adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivasi Kerja Karyawan

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA FIKIR

A. Studi Kepustakaan

Sebagai kerangka acuan berfikir dalam memecahkan masalah pokok yang diajukan dalam usulan penelitian ini, penulis akan memaparkan dan menjelaskan konsep – konsep atau teori yang ada relevansinya untuk mendukung pemecahan permasalahan diatas.

1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan proses kerja sama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya (Dewi, 2011;4). Berdasarkan hal tersebut, administrasi dipandang berdasarkan 3 sudut pengertian yakni:

- a. Sudut pandang proses
- b. Sudut fungsi
- c. Sudut institusional

Menurut S.P siagian administrasi adalah keseluruhan kerjasama sekelompok manusia, dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam (Ahmad, 2011:3).

Menurut Herbert administrasi dalam arti luas dapat didefenisikan sebagai kegiatan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (dalam Syafri, 2012 : 8).

Administrasi bukan hal baru, karena administrasi sendiri sudah ada seumur dengan peradaban manusia, sebagai contoh tidak mungkin akan berdiri

piramida di Mesir, dan tidak akan mampu berdiri ke Khalifahan Usmany sehingga menguasai sehingga menguasai sepertiga Eropa, dan banyak contoh hal-hal yang lain tanpa.

2. Konsep Organisasi

Organisasi diartikan sebagai suatu keseluruhan termasuk didalamnya fasilitas, material dan orang dengan perilakunya, yang diatur menurut posisi berdasarkan tugas pekerjaan (Alma, 2009;117).

Menurut Hasibuan (2007;24) Organisasi adalah suatu system perserikatan formal berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu, jadi organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, guna mencapai tujuan organisasi, adanya proses kerjasama yang berstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai apa-apa yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut (Dewi, 2011;23) Organisasi merupakan kesatuan kerja yang disusun melalui peraturan sebagai wadah menjalankan kerjasama mencapai tujuan yang telah Sebelumnya. Organisasi sendiri memiliki 2 sifat utama, yakni:

a. Bersifat statis

Organisasi merupakan wadah dalam melakukan pembagian tugas dan wewenang, secara structural dan fungsional merupakan individu sesuai keahliannya.

b. Bersifat dinamis

Organisasi merupakan pembagian tugas dan wewenang serta adanya komunikasi dalam menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Secara hirarki, organisasi dan manajemen tidak dapat dipisahkan. Organisasi merupakan alat manajemen untuk mencapai tujuan. Organisasi adalah bentuk persekutuan untuk mencapai tujuan bersama. Melalui organisasi hampir semua kebutuhan manusia dapat dipenuhi sehingga manusia dan organisasi tidak dapat dipisahkan. Dalam sebuah organisasi terdapat tiga faktor atau unsur penting menurut Fuad (2009;11), yaitu:

1. Adanya sekelompok orang.
2. Adanya hubungan dan pembagian kerja di antara mereka.
3. Adanya tujuan yang ingin di capai.

Dari beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa pengertian organisasi merupakan suatu alat atau wadah guna untuk mencapai tujuan organisasi, dimana didalamnya terdapat sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Konsep Manajemen

Manajemen merupakan proses khas yang menggerakkan organisasi, sehingga sangat penting karena tanpa manajemen yang efektif tidak akan ada usaha yang berhasil cukup lama. Tercapainya tujuan organisasi baik tujuan ekonomi, social, dan politik, untuk sebagian besar tergantung kepada kemampuan para manajer dalam organisasi yang bersangkutan. Manajemen memberikan efektivitas pada usaha manusia. Istilah manajemen berhubungan dengan usaha

untuk tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber- sumber yang tersedia dalam organisasi dengan cara yang sebaik mungkin.

Manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah di tetapkan (stoner dalam zulkifli, 2014;17)

The Liang Gie dalam Zulkifli (2014;18) berpendapat bahwa manajemen suatu sub konsep tata pimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakan orang-orang dan pengarahan fasilitas kerja agar tujuan kerja sama benar-benar tercapai. Manajemen sebagai suatu proses memiliki enam fungsi utama yaitu perencanaan, pembuatan keputusan, pengarahan, pengkoordinasian, pengontrolan, dan penyempurnaan.

1. Perencanaan adalah kegiatan yang menentukan hal-hal yang harus di kerjakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tentukan serta bagaimana cara-cara mengerjakannya.
2. Pembuatan keputusan adalah kegiatan yang melakukan pemilihan diantara berbagai kemungkinan untuk menyelesaikan masalah, perselisihan, keraguan yang timbul dalam kerja sama.
3. Pengarahan adalah kegiatan membimbing bawahan dengan jalan memberikan perintah, memberikan petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan di siplin, memberikan teguran, dan lain usaha semacam itu agar mereka dalam melakukan pengerjaan mengikuti arah yang telah di tetapkan.

4. Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjamin adanya kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta mencegah timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran dan kekosongan tindakan.
5. Pengontrolan adalah kegiatan yang mengusahakan agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk, atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan.
6. Penyempurnaan adalah kegiatan memperbaiki segenap segi panataan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

Berdasarkan pengertian manajemen tersebut, manajemen merupakan proses dalam melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta pengarahan yang dilakukan secara teratur hingga tujuan yang diinginkan tercapai. Adapun Fungsi – Fungsi manajemen yaitu :

1. Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang lebih baik dari alternatif-alternatif yang ada.
2. Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.
4. Pengendalian adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan diri.

Menurut Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (dalam buku Arif Yusuf Hamali, 2018;5).

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2018;10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan.

Kasmir (2016;7) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan oleh para anggota tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi.

5. Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dalam buku Hasibuan (2007 : 142).”

Gray dalam buku Winardi (2011:2) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu. Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan – tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja.

Sedangkan menurut Sondang P.Siagian (2008 : 138.” Motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut sesuai dengan apa yang dikehendaki.

B. Jenis – Jenis Motivasi

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Adalah proses mempengaruhi seseorang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara yang kemungkinan mendapatkan “hadiah”. Dengan adanya motivasi positif memberikan dorongan pada setiap karyawan yang ingin mendapatkan hadiah yang mungkin berwujud tambahan uang, bonus dan pada umumnya pemberian motivasi positif akan memberikan/menimbulkan peningkatan semangat, mengurangi keluhan, dan secara umum mengurangi kesulitan.

b. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan. Kekuatan ketakutan bisa dilakukan dengan memberitahukan bahwa kemungkinan bisa kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan uang atau mungkin jabatan.

Penggunaan masing – masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lain.

C. Faktor - Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor .Faktor – faktor tersebut dapat di bedakan atas faktor – factor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. (Sutrisno, 2019; 116)

1. Faktor Intern

Factor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan unuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup dimuka bumi ini, apakah pekerjaan itu baik, atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk dapat mau pekerjaan.Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari – hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja di sebabkan adanya keinginan untuk dapat diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengekuarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang – kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji. Namun cara – cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Factor – factor eskternnya itu adalah :

a. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

b. Supervise yang memadai

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan.

c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

d. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja

e. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus di patuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini disebut juga dengan peraturan yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Dengan dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan menurunkan ketegangan. Orang yang memotivasi dalam bekerja akan memberikan upaya maksimum dalam menunjang tujuan – tujuan kelompok dan organisasinya. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dalam manajemen, ada baiknya seorang manajer dapat mengetahui

dan memotivasi karyawannya dengan tepat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang setinggi – tingginya.

D. Indikator Motivasi

Motivasi datang dari dalam diri manusia karenanya pemimpin harus organisasi harus perlu menciptakan kondisi dimana para perkerja mampu memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin harus memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja. Semua organisasi didasari oleh beberapa landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi. Menurut John Baldoni dalam Wibowo (2012:385) motivasi merupakan serangkaian proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat di kelompokkan dalam tiga indikator yaitu:

Motivasi pada indikator merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan menurut (wibowo, 2012:385), yaitu:

1. *Energize* (memberi daya)

Yaitu segala sesuatu yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh kepada anak buahnya, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberi tantangan dengan rapat.

2. *Encourage* (mendorong)

Encourage adalah apa yang di lakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching, dan pengakuan.

3. *Exhort* (mengakui)

Pengakuan merupakan satu – satunya alasan paling kuat bahwa karyawan bekerja di samping untuk mendapatkan penghasilan. Pemimpin yang mengenal bawahannya menunjukkan perhatian seorang pemimpin terhadap pekerjaan bawahannya, dan membangun dasar budaya pengakuan.

6. Produktivitas Kerja

A. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai pengaruh antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja. Sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Tohardi dalam buku (Sutrisno, 2019;100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemaren dan hari esok lebih baik hari ini.

Sedangkan menurut Rovianto dalam buku (Sutrisno,2019;100) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan

mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Dengan kata lain produktivitas dapat diartikan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Produktivitas merupakan komponen menentukan syarat utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas menunjukkan tingkat kualitas perusahaan dalam menghadapi era persaingan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dimensi pertama dikaitkan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kualitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

B. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2015:103) ada beberapa factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar – dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat fengan produktivitas kerja karywan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari – hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawn diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Adapun Tiffin dan Cormick (dalam Sutrisno,2019;103) mengatakan bahwa factor- factor mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan dalam dua golongan :

1. Faktor yang berada pada diri individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelahan, dan motivasi.
2. Factor yang ada di luar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan

berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada produktivitas tingkat kerja.

C. Sumber - Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitas dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas kerja tersebut adalah :

1. Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.

2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bila mana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

3. Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.

4. Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat (Sedarmayanti,2004).

D. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Lestiyana Indira M (2007:227) indikator produktivitas kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu yang baik oleh karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena dengan menggunakan waktu yang efisien dan efektif, karyawan dapat bekerja secara teratur dengan memperhatikan waktu yang ditentukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dapat diharapkan akan meningkat.

2. Hasil kerja

Hasil karya karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apabila kerja karyawan baik maka produktivitas kerja karyawan juga baik karena ditunjang dengan adanya daya kerja yang tinggi.

3. Tenaga kerja

Maksudnya adalah karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan perusahaan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi. Maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hdiup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang

memiliki keterampilan dan keahlian bekerja. Karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas di pengaruhi berbagai factor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri mauoun factor – factor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (J. Ravianto, 2006:20).

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

8. Penelitian terdahulu

Sebelum terdapat penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya:

Tabel 11.1 Penelitian Terdahulu

No	Vol	Nama Judul	Nama Penerbit	Variabel / Indikator	Metode	Hasil
1.	Vol.1.1 . No.1 Tahun 2013	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Tulangagung	Desi Rahmawati	Motivasi, Produktivitas, Promosi, Bonus	Explanatory	Jumlah karyawan keseluruhan ada 98 karyawan, berdasarkan hasil responden dari jumlah karyawan sebanyak 98 yang ada di PR Fajar Berlian Tulangagung, 60 karyawan yang mengembalikannya dan menjawab questioner tersebut.
2	Vol. 14 No,2 Septem ber 2013:7 7 -86	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT X Bandung	ARif Yusuf Hamali	Motivasi, Produktivitas, kriteria	deskriptif	Secara keseluruhan motivasi karyawan pada PT X Bandung cukup Baik namun dimensi motivasi ekstrinsik memiliki bobot di bawah rata-rata variabel motivasi 1996.

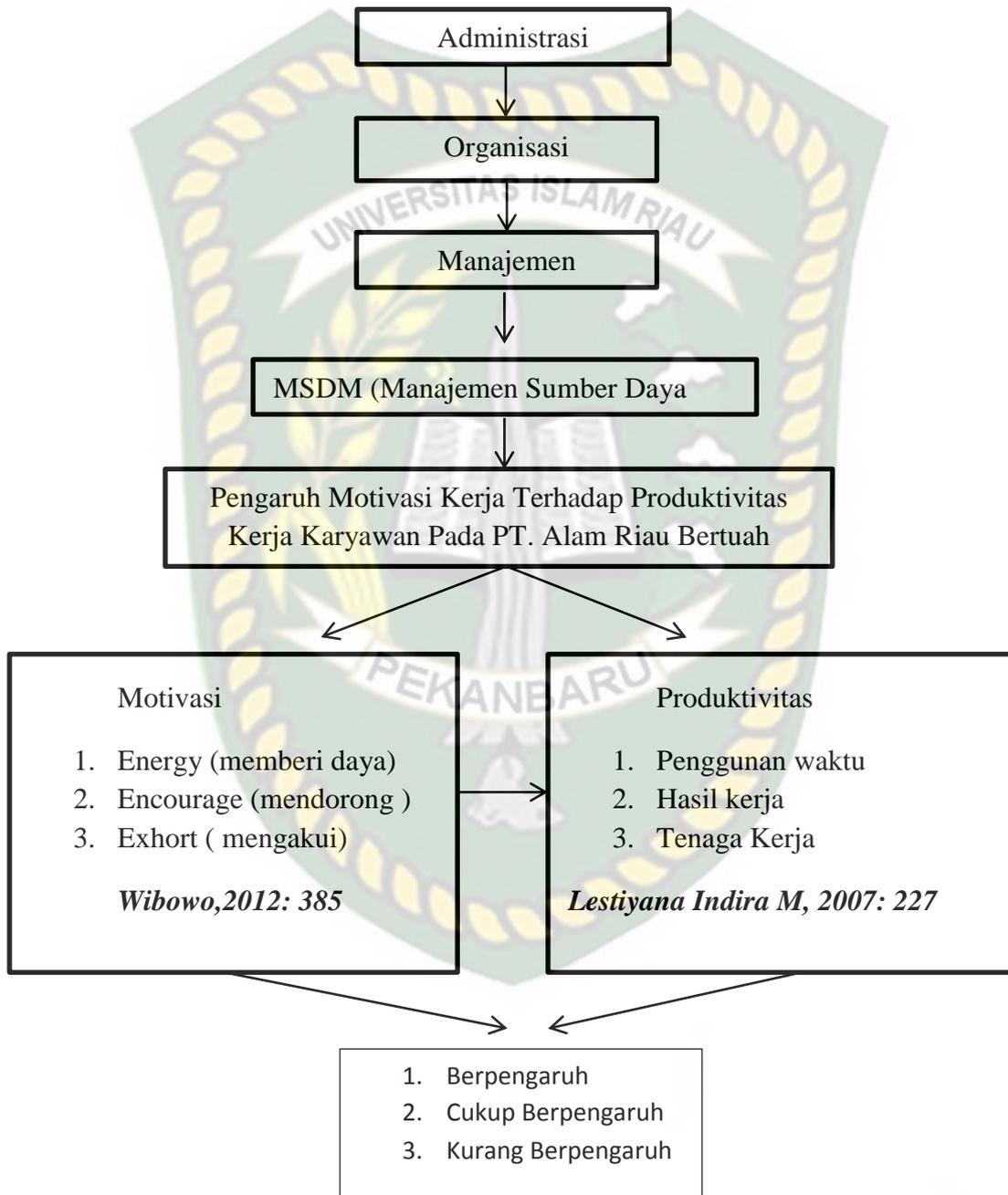
1	2	3	4	5	6	7
3	Vol. 7 No 14, Septem ber 2008	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivi tas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung	Ridwan Purnama	Disiplin Kerja dan Produktivit as Kerja	Deskriptif	hasil menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel motivasi kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel produktivitas kerja.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran, merupakan penjabaran baik secara lisan maupun tulisan runtutan logika (alur cerita dan cara pandang) seseorang tentang keterkaitan atau hubungan atau pengaruh salah satu atau sejumlah aspek dengan satu kondisi fenomena tertentu yang sedang dan dijadikan objek pengantaran.

Sehubungan dengan hal yang akan di bahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah, maka kerangka pikiran dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 11.1 :Kerangka Pikir tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah.



Sumber: Data Olahan Penelitian 2020

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015;120) hipotesis merupakan prediksi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Di katakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Dari latar belakang dan teori yang dipaparkan maka dapat diangkat suatu hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- a. H_0 = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah
- b. H_a = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah

D. Konsep Operasional

Konsep Operasional untuk memudahkan dan menghindari kesalahan pemahaman dalam mengartikan kalimat, maka penulis mengambil kesimpulan diantaranya:

1. Administrasi adalah keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah disepakati.

2. Manajemen adalah sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan *plaining*, *organizing* dan *controlling* dimana masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagian dari manajemen yang lebih memfokuskan kepada pembahasan, mengenai peraturan yang meliputi perencanaan, pengendalian, pemeliharaan, kedisiplinan, strategi dan pemasaran dan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
5. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan
6. *Energize* (memberi daya) Yaitu segala sesuatu yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh kepada anak buahnya, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberi tantangan dengan rapat.
7. *Encourage* (mendorong) adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching, dan pengakuan.
8. *Exhort* (mengakui) adalah satu – satunya alasan paling kuat bahwa karyawan bekerja di samping untuk mendapatkan penghasilan. Pemimpin yang mengenal bawahannya menunjukkan perhatian seorang pemimpin terhadap pekerjaan bawahannya, dan membangun dasar budaya pengakuan.
9. Produktivitas Kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau factor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

10. Keterampilan Waktu yang baik oleh karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena dengan menggunakan waktu yang efisien dan efektif, karyawan dapat bekerja secara teratur dengan memperhatikan waktu yang ditentukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dapat diharapkan akan meningkat.
11. Hasil Kerjakaryawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apabila kerja karyawan baik maka produktivitas kerja karyawan juga baik karena ditunjang dengan adanya daya kerja yang tinggi.
12. Tenaga Kerja adalah karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan perusahaan.

E. Operasional Variabel

Untuk memudahkan arah penelitian ini yang terdiri dari suatu variabel dengan indikator, maka dilakukan operasional variabel yang tertuang pada tabel II.2 berikut:

Tabel 11.2 : Operasional Variabel penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Rau Bertuah

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Motivasi ada prinsipnya merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat di kelompokkan kedalam tiga prinsip (wibowo, 2012:385)	Motivasi Kerja (X)	Energy (Memberi Daya)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exemplity 2. Communicate (komunikasi) 3. challenge(tantangan) 	Skala Likert
		Encourage (Mendorong)	<ol style="list-style-type: none"> 1. empower (mendorong) 2. coach (membimbing) 3. recorgize (mengakui) 	Skala Likert
		Exhort (Mendesak)	<ol style="list-style-type: none"> 1. sacrifice (pengorbanan) 2. inspire (memberi inspirasi) 	Skala Likert
Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai factor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan manajemen hubungan industrial (..)	Produktivitas merupakan pendekatan interdispliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasipenggunaan cara yang produktivita	Keterampilan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan waktu secara efisien 2. Menggunakan waktu secara efektif 3. Menggunakan waktu secara proporsional 	Skala Likert

1	2	3	4	5
pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan social, lingkungan social dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. (Sedarmayanti, 2001:12)	untuk menggunakan sumber – sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. (Sedarmayanti, 2001)	Hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan 2. Kecakapan sesama rekan kerja 3. Kesungguhan dalam bekerja 	Skala Likert
		Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan yang memiliki kemampuan 2. Karyawan yang memiliki pengalaman 3. Karyawan yang mendapatkan pelatihan 	Skala Likert

F. Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert (Sugiyono, 2005;107) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran terhadap indikator variabel di klasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu

Tabel II. 3 : Pengukuran Skala Likert

Kategori Penilaian	Bobot
Berpengaruh	3
Cukup Berpengaruh	2
Kurang Berpengaruh	1

Sumber : Sugiyono, 2016 ; 93

Berdasarkan tabel diatas dapat dihitung menggunakan skala interval sebagai berikut :

Skor tinggi : Sampel x 3

Skor Tinggi Indikator : Hasil Skor Tinggi X Jumlah Sub Indikator

$$\% : \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tinggi}} \times 100$$

Berdasarkan perhitungan interval diatas dapat diketahui jarak interval sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

a. Energy (Memberi Daya)

Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Intrisik, berada pada 67% - 100%.

Cukup Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Energize, berada pada 34% - 66%.

Kurang Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Energize, berada pada 1% - 33%.

b. Encourage (Mendorong)

Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Encourage, berada pada 67% - 100%.

Cukup Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Encourage, berada pada 34% - 66%.

Kurang Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Encourage, berada pada 1% - 33%.

c. Exhort (Mendesak)

Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Exhort, berada pada 67% - 100%.

Cukup Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Exhort, berada pada 34% - 66%.

Kurang Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Exhort, berada pada 1% - 33%.

2. Produktivitas Kerja

a. Keterampilan waktu

Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Keterampilanwaktu, berada pada 67% - 100%.

Cukup Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Keterampilanwaktu, berada pada 34% - 66%.

Kurang Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Keterampilanwaktu, berada pada 1% - 33%.

b. Hasil Kerja

Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator hasil kerja, berada pada 67% - 100%.

Cukup Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator hasil kerja, berada pada 34% - 66%.

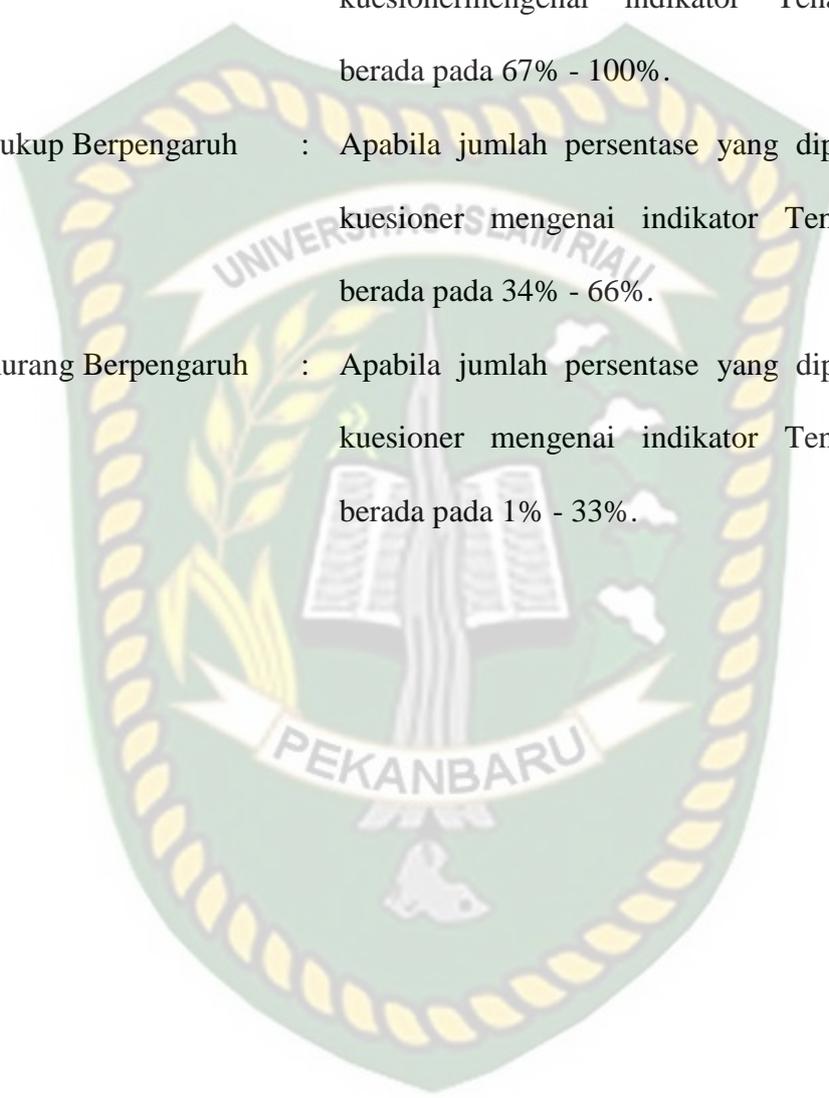
Kurang Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator hasil kerja, berada pada 1% - 33%.

c. Tenaga Kerja

Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Tenaga Kerja, berada pada 67% - 100%.

Cukup Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Tenaga Kerja, berada pada 34% - 66%.

Kurang Berpengaruh : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Tenaga Kerja, berada pada 1% - 33%.





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, seorang peneliti terlebih dahulu menentukan metode apa yang akan digunakan saat melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2017;2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan yaitu Teknik Survey. Teknik survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono,2009).

Alasan penulis menggunakan tipe ini untuk mengetahui secara jelas dan konkrit tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah Pekanbaru.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Alam Riau Bertuah yang terletak di jalan Simpang Kambing Desa Teratak Buluh. Telepon 0761-7876206, E-mail : Alamriau.bertuahpt@gmail .com Pemilihan lokasi ini di karenakan ingin mengetahui Motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan yang sehingga menjadikan usaha Pallet yang berdiri paling lama dan paling besar didaerahJalan Simpang Kambing Desa Teratak Buluh.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017;81) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2013:115) 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 kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penentuan jumlah sampel penelitian pada penelitian, penulis memfokuskan kepada karyawan bagian produksi pada PT. Alam Riau Bertuah karena karyawan pada bagian ini yang menentukan suatu produktivitas kerja pada perusahaan tersebut. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 33 orang responden.

Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pemilik PT. Alam Riau Bertuah, Adalah 33 Karyawan Lapangan yang penulis jadikan sebagai responden. Untuk lebih detailnya masalah populasi dan sampel ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.1 : Populasi dan Sampel penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah.

No	Tugas Karyawan Pallet	Populasi	Sampel	Persentase
1	Operator cros cut	3	3	100%
2	Potong Balok	2	2	100%
3	Potong / Ketam Papan	4	4	100%
4	Perakitan daun	10	10	100%
5	Perakitan Pallet	4	4	100%
6	Open Pallet	4	4	100%
7	Bongkar Muat	6	6	100%
Total		33	33	100%

Sumber : Data PT.Alam Riau Bertuah 2020

D. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 macam teknik penarikan sampel, yaitu Teknik Sensus Dan Random sample .

Sensus adalah cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi di selidiki satu-persatu, data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya atau yang sering di sebut parameter (J. Supranto, Statistik teori dan aplikasi, 2015). Jenis populasi yang digunakan sensus yaitu 7 karyawan yang tergolong dalam empat bagian: bagian masak, bagian in proses, bagian packaging, bagian marketing.

Random Sampling adalah teknik penentuan sampel Di mana di dalam nya setiap individu dalam populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk di pilih (Creswell,John W,2017).

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang diambil langsung oleh peneliti dari responden meliputi hasil kuisisioner yang berkenaan dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan .

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan yang bersifat mendukung analisis penelitian ini, meliputi: gambaran umum mengenai perusahaan, jumlah penjualan dan aktivitas perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuisisioner, yaitu peneliti membuat daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis berkaitan dengan variabel penelitian dan kemudian disebarkan kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.
- b. Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. peneliti melakukan dialog dan memberikan pertanyaan kepada pemilik PT. Alam Riau Bertuah tentang masalah yang ada.
- c. Observasi, teknik ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung di PT. Alam Riau Bertuah Pekanbaru.
- d. Dokumentasi, teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen yang berisikan data penting baik itu berbentuk teoritis ataupun data kongkrit yang diperlukan dalam penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dalam menganalisa data penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai metode yang penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015;12).

1. Teknik Analisis Data

Analisis data metode kuantitatif yaitu metode yang menunjukkan kepada riset dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian Mobil Toyota Innova pada PT. Agung Toyota (Automall) SM Amin Pekanbaru. Maka penulis menggunakan analisis yang hanya melibatkan dua variabel (X) dan (Y), yaitu :

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau setidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan r hitung (*correlated item – total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%) dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005;45).

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60(Ghozali, 2005;41).

2) Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksikan berapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen berubah-ubah atau naik turun. Adapun persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y= Keputusan Pembelian

X= Kualitas Produk

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$Y = a + bX$$

2. Uji Hipotesis

a. Uji – t

Uji statistik t disebut juga uji signifikasi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

$$t = \frac{b_i}{Seb_i}$$

Dimana :

b_i = Koefisien regresi

Seb_i = Standar error masing – masing variabel.

Uji t dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Bila nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} berarti variabel tersebut signifikan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent secara parsial. Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $t_{hitung} \geq$ atau p value $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya;
- b) Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau p value $\geq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a ditolak dengan kata lain variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama – sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan

dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Adapun rumus dari R^2 adalah sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{b (n\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{n\sum y^2 (\sum y^2)}$$

BAB IV

DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Latar Belakang PT. Alam Riau Bertuah

PT. Alam Riau Bertuah merupakan sebuah perusahaan industri yang bergerak di bidang penggergajian kayu yang beralamat di Jalan Simpang Kambing RT.002, RW 002 Desa Teratak Buluh Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, yang sebelumnya adalah sebuah perusahaan komanditer (CV) dan sekarang ditingkatkan menjadi perusahaan yang berbadan hukum yakni Perseroan Terbatas (PT) berdasarkan Akta pendirian Nomor. 08 Tanggal 30 November 2017 oleh Notaris Bobby Cahyana, S.H., M.Kn dengan Nomor Induk Berusaha (NIB) 8120214031829 yang diterbitkan oleh sistem OSS.

perdagangan kerajinan kayu dan besi serta perdagangan hasil hutan tanaman sendiri. Selain pallet kayu PT. Alam Riau Bertuah juga memproduksi tangkai sapu, ganggang skop, dan mengelola kayu log (kayu bulat).

Pallet kayu merupakan salah satu pilihan yang digunakan para Eksportir, perusahaan transportasi, logistic dan berbagai industry lainnya sebagai media pembawa komoditinya baik untuk kebutuhan ekspor, transit, pengapalan ataupun untuk pergudangan, untuk keperluan ekspor, pallet kayu harus diberi perlakuan heat treatment dan atau fumigasi sesuai peraturan ISPM No. 115 dan fumigasi AQIS. Tujuan treatment ini adalah untuk mencegah terjadinya penyebaran hama ataupun

inseksida terkhusus bagi Negara-negara dagang yang sudah menerapkan perlakuan ini.

B. Hasil Produksi Dan Pemasaran

Produksi yang dilakukan oleh PT. Alam Riau Bertuah adalah pallet berukuran 97x112, 97x 114, 112 x 112, di produksi pertahun sebanyak kurang lebih 240.000 pada setiap tahunnya, sedangkan pemasaran produk pallet yang dilaksanakan oleh perusahaan adalah di pasar lokal dalam negeri seperti IKPP.

C. Lokasi Tata Letak

Lokasi PT.Alam Riau Bertuah terletak di Kabupaten Kampar, Kecamatan Siak Hulu, Desa Teratak Buluh, Dusun 2, RW 002, RT. 002, Jalan Simpang Kambing

seperti :

Batas Utara : berbatasan dengan jalan raya

Batas Timur : berbatan dengan rumah ipul

Batas Selatan : berbatasan dengan kebun sawit ujang

Batas Barat : berbatasan dengan rumah iyan

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting baik dalam suatu perusahaan ataupun lembaga dan instuisi karna tanpa adanya struktur organisasi yang sistematis dan baik maka, akan sulit bagi suatu perusahaan dalam menjalankan berbagai aktivitas dan kegiatannya secara terarah dan tertib serta teratur dalam pencapaian dan tujuan – tujuannya. Jd salah satu unsur dan manfaat penting yang terkandung dari suatu struktur organisasi

yang baik, yakni sebagai alat untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Hal ini berguna untuk mencapai tujuan organisasi dan juga bertujuan agar dapat tercapai dan terciptanya suatu kerjasama antara sesama anggota organisasi yang dalam hal ini adalah karyawan perusahaan, baik di antara sesama maupun antara atasan dan bawahan. Dalam struktur organisasi selalu terdapat unsur atau elemen – elemen sebagai berikut :

1. Adanya pimpinan dan sekelompok manusia yang akan di pimpin
2. Terdapatnya tujuan yang akan di capai serta adanya suatu kerjasama
3. Adanya wewenang dan tanggung jawab

Dalam kaitan ini pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam organisasi yang dipimpinnya mempunyai tanggung jawab terhadap berlangsung baik dan lancarnya hal-hal yang terjadi didalam organisasi yang dipimpinnya, juga orang yang harus dapat menciptakan keadaan atau kondisi dimana para bawahannya merasa terikat pada perusahaan dan selalu berusaha untuk memaksimalkan segala potensi dan juga talenta yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan

Untuk itu diperlukan suatu organisasi, dimana organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia dalam mencapai tujuan bersama, agar fungsi organisasi terbentuk dan bermakna maka perlu adanya pembagian tugas dan wewenang tersebut, selanjutnya dituangkan dalam struktur organisasi yang

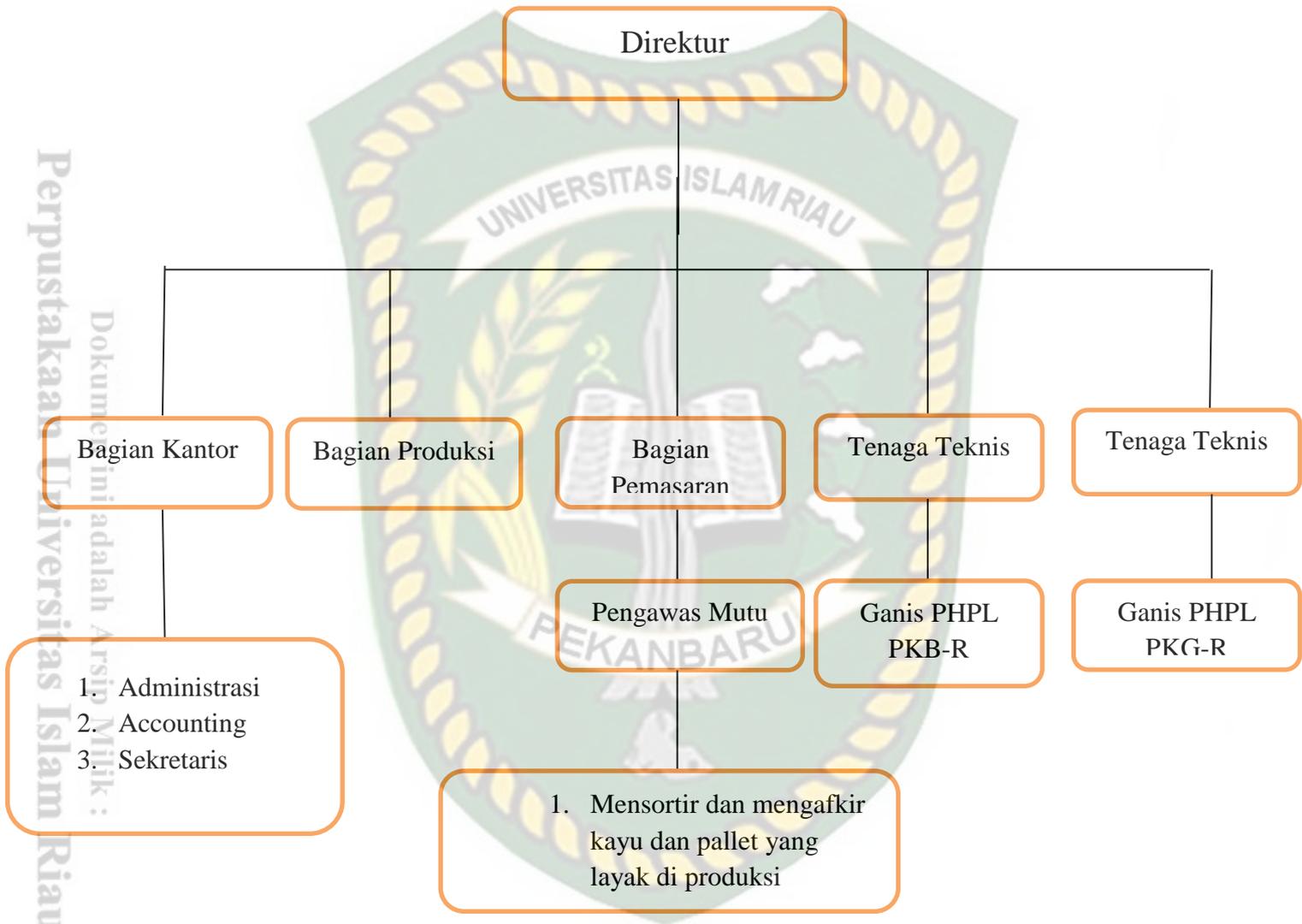
diartikan sebagai hubungan antara macam-macam fungsi atau aktivitas didalam organisasi. Dengan adanya struktur tersebut , diharapkan para pekerja akan lebih mudah dan tanggap dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta mengetahui siapa yang menjadi pemimpin atau bawahannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Gambar IV.I Struktur Organisasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah



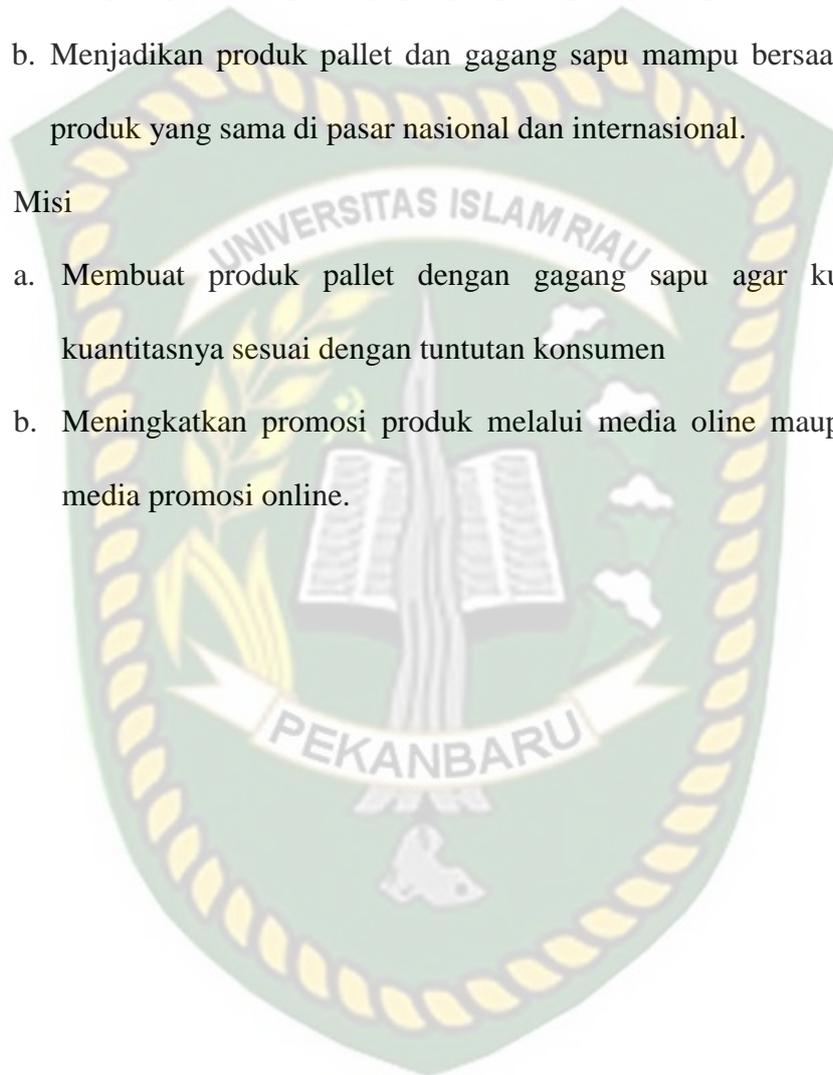
E. VISI DAN MISI PERUSAHAAN

1. Visi

- a. Menjadi pemasok pallet gagang sapu bagi segmen pasar di Indonesia
- b. Menjadikan produk pallet dan gagang sapu mampu bersaing dengan produk yang sama di pasar nasional dan internasional.

2. Misi

- a. Membuat produk pallet dengan gagang sapu agar kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tuntutan konsumen
- b. Meningkatkan promosi produk melalui media online maupun dengan media promosi online.





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan mengenai hasil-hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alam Riau Bertuah. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berikut akan diuraikan tentang identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu yang terdiri dari 33 karyawan. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden hal itu mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama berkerja.

1. Jenis Kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin penelitian gunakan untuk membedakan responden laki-laki dan wanita.

Tabel V.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Perempuan	9	27%
2.	Laki-laki	24	73%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian Olahan, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, bahwa 33 responden karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah berjenis kelamin wanita 9 orang atau 27% dan sisanya laki-laki sebanyak 24 atau 73%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah mayoritas karyawan berkelamin laki-laki.

2. Usia

Usia merupakan faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di bawah ini akan dikelompokkan responden berdasarkan usia.

Tabel V.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	11	33%
2.	31-40 tahun	17	52%
3.	41-50 tahun	3	9%
4.	51-60 tahun	2	6%
Total		33	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 33 responden pada PT. Alam Riau Bertuah, responden yang berusia 21-30 tahun 11 orang atau 33% responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang atau 52%, responden berusia 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau 9%, dan responden berusia 51-60 tahun sebanyak 2 orang atau 6%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia 31-40 tahun.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang terpenting dalam setiap individu yang dapat menentukan kinerja seseorang. Di bawah ini akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel V.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	3	9%
2.	SLTP	11	33%
3.	SMA	16	49%
4.	S1	3	9%
Jumlah		33	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui 33 responden pada PT. Alam Riau Bertuah. Responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 3 orang atau 9%, responden dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 11 orang atau 33%, responden tingkat pendidikan SMU sebanyak 16 orang atau 49%, dan responden tingkat S1 sebanyak 3 orang atau 9%. Dengan demikian responden terbanyak merupakan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 16 orang atau 49%.

4. Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan salah satu karakteristik biografis akhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Adapun lamanya bekerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaannya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel V.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 2 Tahun	8	24%
2.	2-4 Tahun	14	43%
3.	>4 Tahun	11	33%
Jumlah		33	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa dari 33 responden pada PT. Alam Riau Bertuah dengan lamanya bekerja kurang dari 2 tahun adalah 8 orang atau 24%, responden dengan lama masa bekerja 1-4 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 43%, dan responden dengan lama masa bekerja diatas 4 tahun sebanyak 11 orang atau 33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan lama bekerja di PT. Alam Riau Bertuah antara 2-4 tahun yaitu 14 orang atau 43%.

B. Analisis Deskriptif

1. Analisis Motivasi Kerja (Variable X)

Analisis data hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan pada Variabel Motivasi Kerja (X), maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

a. *Energize* (Memberi Daya)

Yaitu segala sesuatu yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh kepada anak buahnya, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberi tantangan dengan rapat. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.5 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Yaitu *Energize* (Memberi Daya) di PT. Alam Riau Bertuah

No	<i>Energize</i> (Memberi Daya)	Pengukuran Variabel			Jumlah
		Berpengaruh	Cukup Bepengaruh	Kurang Berpengaruh	
1.	<i>Exemplity</i>	21 (64%)	12 (36%)	-	33
2.	<i>Communicate</i> (komunikasi)	13 (39%)	11 (33%)	9 (28%)	33
3.	<i>Challenge</i> (tantangan)	6 (18%)	9 (29%)	18 (53%)	33
Jumlah		40	32	27	99
Rata-Rata		13	11	9	33
Persentase		39%	33%	28%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Dari tabel di atas terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap motivasi kerja melalui *Energize* (Memberi Daya). Pada sub indikator satu yaitu *Exemplity*, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 21 orang atau 64%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 12 orang atau 36%, dan tidak ada responden yang menjawab *exemplity* kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan Bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah mengenai membebri daya mengatakan bahwa “untuk memeotivasi karyawan dalam bekerja diperlukan exemplitiy yaitu keteladanan yang baik dan ini akan sangat berpengaruh baik itu motivasi kerja karyawan maupun produktivitas kerja mereka di PT. Alam Riau Bertuah”

Menurut Ibu Mita selaku HRD pada PT. Alam Riau Bertuah mangatakan “menurut saya motivasi kerja karyawan itu salah satunya bisa dilihat dari keteladanan mereka sendiri dalam bekerja, apalagi pimpinan yang mampu memberikan kekuatan ataupun mampu menumbuhkan keinginan karyawan untuk menjadi lebih baik lagi, memberikan kekuatan atau daya dinilai sangat penting karena apabila seseorang pimpinan mampu melakukannya secara sendirinya karyawan akan lebih giat dan lebih baik dalam melakukan pekerjaan untuk kedepannya”.

Jadi, motivasi dalam melakukan pekerjaan di PT. Alam Riau Bertuah dinilai sudah baik karena daya ataupun keinginan dari masing-masing karyawan sudah cukup mampu ditumbuhkan oleh pimnpinan yang ada di PT. Alam Riau Bertuah dalam melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan PT. Alam Riau Bertuah semakin giat dalam melakukan pekerjaan. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Alam Riau Bertuah dilihat dari *Enegize* (Memberi Daya) yaitu keteladanan yang dimiliki oleh karyawan cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran bahwa

rentang 34% - 66% tergolong kepada Cukup Berpengaruh dengan persentase 64%.

Selanjutnya, pada sub indikator dua yaitu *Communicate* (komunikasi) di PT. Alam Riau Bertuah, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 13 orang 39%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 11 orang atau 33%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 9 orang atau 28%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah mengenai keteladanan karyawan dalam melakukan komunikasi mengatakan bahwa “Menurut saya komunikasi antara karyawan sudah sangat baik, baik itu komunikasi antara karyawan dan pimpinan maupun komunikasi karyawan dengan sesama mereka. Memang benar terkadang ada beberapa kali terjadi miss komunikasi tetapi menurut saya itu hal yang lumrah, apabila da permasalahan saya selaku pimpinan disini akan menjadi penengah agar masalah yang sama-sama dihadapi mampu diselsaikan dengan baik”.

Menurut Ibu Mita selaku HRD pada PT. Alam Riau Bertuah mangatakan “Menurut saya komunikasi sudah berjalan dengan baik, karena karyawan sudah sama-sama mengenal dengan baik diri teman-temannya masing-masing. Jadi, secara komunikasi baik secara lisan maupun tulisan saya sendiri tidak meragukannya lagi dalam melakukan pekerjaan, kalau memang ada kesalahpahaman tentu kami selesaikan dengan baik-baik. Kalau memang ada karyawan yang kurang sopan dalam melakukan komunikasi ya kami beri arahan

kalau memang tidak bisa diperbaiki kami sendiri akan mencari pengganti dari karyawan tersebut”.

Jadi, dengan melihat keteladanan karyawan di PT. Alam Riau Bertuah bisa juga dilihat dari bagaimana komunikasi yang dilakukan oleh karyawan, baik komunikasi sesama pekerja maupun komunikasi yang dilakukan oleh karyawan dan pimpinan PT. Alam Riau Bertuah. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Alam Riau Bertuah dilihat dari *energize* atau memberi daya yaitu komunikasi yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran bahwa rentang 34% - 66% tergolong kepada Cukup Berpengaruh dengan persentase 55%.

Sementara itu, pada sub indikator ketiga yaitu *Challenge* (tantangan) di PT. Alam Riau Bertuah, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 6 orang 18%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 9 orang atau 29%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 18 orang atau 53%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah mengenai keteladanan karyawan dalam menyelesaikan tantangan mengatakan bahwa “Sepertinya karyawan-karyawan disini kurang bersemangat dalam menyelesaikan tantangan, seperti ada hal baru yang perlu dikerjakan mereka masih ragu-ragu untuk mencobanya sehingga tantangan dalam hal ini sangat sulit atau bisa juga dikatakan karyawan disini kesulitan dalam menerima hal-hal yang baru. Mereka lebih suka mengerjakan pekerjaan yang biasa mereka

lakukan, palingan hanya sebagian kecil karyawan yang suka menerima tantangan atau hal baru yang diberikan oleh PT. Alam Riau Bertuah”.

Menurut Ibu Mita selaku HRD pada PT. Alam Riau Bertuah mengatakan “sebenarnya tantangan itu bisa saja diterima oleh karyawan apabila tantangannya sesuai atau tepat sasaran, apabila tantangan tersebut tidak terlalu sulit atau tidak terlalu mudah rasa saya karyawan disini mau saja menerima dan menyelesaikannya”.

Dengan demikian melihat dalam memberi daya di PT. Alam Riau Bertuah bisa juga dilihat dari bagaimana pihak PT. Alam Riau Bertuah memberikan tantangan kepada karyawan-karyawan mereka sehingga karyawan tersebut termotivasi dalam melakukan pekerjaan mereka masing-masing. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Alam Riau Bertuah dilihat dari *energize* atau memberi daya yaitu menyelesaikan dan menerima tantangan yang diberikan oleh PT. Alam Riau Bertuah sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran bahwa tantangan yang diberikan karyawan kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Alam Riau Bertuah.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator *Energize* (Memberi Daya) yaitu sesuatu yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh kepada anak buahnya pada PT. Alam Riau Bertuah tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 39%.

b. *Encourage* (Mendorong)

Encourage (mendorong) adalah apa yang di lakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching*, dan pengakuan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel V.6 Tanggapan Responden Tentang *Encourage* (Mendorong) Yaitu Proses Motivasi Melalui Pemberdayaan, *Coaching*, Dan Pengakuan pada PT. Alam Riau Bertuah

No	<i>Encourage</i> (Mendorong)	Pengukuran Variabel			Jumlah
		Berpengaruh	Cukup Bepengaruh	Kurang Berpengaruh	
1.	<i>Empower</i> (mendorong)	18 (55%)	12 (36%)	3 (9%)	33
2.	<i>Coach</i> (membimbing)	10 (30%)	17 (52%)	6 (18%)	33
3.	<i>Recorgize</i> (mengakui)	4 (12%)	4 (12%)	25 (76%)	33
Jumlah		32	33	34	99
Rata-Rata		10	11	12	33
Persentase		30%	33%	37%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel diatas terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap motivasi kerja karyawan. Pada sub indikator dua yaitu bagaimana pimpinan PT. Alam Riau Bertuah memebrikan dorongan atau motivasi dalam melakukan pekerjaan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 18 orang atau 55% , yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 12 orang atau 36%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 3 orang atau 9%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah mengenai bagaimana pimpinan mendorong motivasi kerja karyawan mengatakan bahwa :

“Saya secara pribadi tidak pernah membatasi kemampuan dari karyawan-karyawan disini, apabila memang karyawan tersebut mampu mengerjakan pekerjaan yang lebih sulit dari sebelumnya saya rasa saya tidak akan segan-segan menugaskan beliau sesuai dengan kemampuannya tersebut, dan juga tentu lah ada perbedaan antara karyawan yang agak lambat dalam melakukan pekerjaan dengan karyawan yang benar-benar mampu bekerja dengan baik. Saya selaku pimpinan disini menilai karyawan secara objektif jadi siapa yang mampu bekerja dengan baik tentu itu yang akan kami pertimbangkan untuk memberikan tugas yang dan tanggungjawab yang lebih besar lagi”.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 Januari 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai dorongan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mengatakan bahwa: “terutama yang kami lakukan ialah memberikan peluang dari setiap karyawan untuk mendapatkan tempat yang lebih baik apabila ada karyawan yang benar-benar berkompeten atau bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, rewards itu juga perlu saya rasa”.

Jadi, pihak PT. Alam Riau Bertuah tidak membatasi kemampuan dari masing-masing karyawannya, apabila ada karyawan yang benar-benar berkualitas dan memiliki sumberdaya manusia yang bagus bukan tidak mungkin akan diberikan jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Alam Riau Bertuah dilihat dari *Encourage* (Mendorong) yaitu dorongan untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan

sesuai dengan teknik pengukuran berada pada kategori Cukup Berpengaruh dengan rentang 34%-66% dengan persentase 55%.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu bagaimana pimpinan dalam membimbing karyawan dalam melakukan pekerjaan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 10 orang atau 30%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 17 orang atau 52%, yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 6 orang atau 18%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan dalam melakukan pekerjaan, Beliau mengatakan “sebenarnya bukan bimbingan yang lebih tepat saya rasa, namanya kan juga perusahaan jadi saya hanya memberikan kiat mereka dalam melakukan pekerjaan ya harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing. Bekerja harus sesuai dengan target yang telah ditentukan”.

Jadi, pihak PT. Alam Riau Bertuah memberikan penyegaran atau bimbingan seperti memberikan kiat karyawan dalam melakukan pekerjaan dan bagaimana cara mudah karyawan dalam melakukan pekerjaan serta apa saja yang harus dikerjakan oleh karyawan dan tidak ketinggalan aturan jam kerja dan lainnya. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan PT. Alam Riau Bertuah dilihat dari *Coach* (membimbing) yaitu bimbingan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 52%.

Selanjutnya, pada sub indikator ketiga yaitu bagaimana pimpinan mengakui hasil kerja karyawan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 4 orang atau 12%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 4 orang atau 12%, yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 25 orang atau 76%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah mengenai bagaimana pimpinan mengakui hasil kerja karyawan mengatakan bahwa : “tentulah iya, kan memang benar hasil kerja tersebut merupakan hasil kerja dari karyawan gak mungkin hasil kerja dari orang lain kan?jadi apapun produk yang kami hasilkan itu ialah hasil dari campur tangan karyawan-karyawan disini”.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 Januari 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai pengakuan terhadap hasil kerja karyawan mengatakan bahwa: “kan sudah dibilang bahwa kami menilai secara objektif jadi kalau memang karyawan tersebut bekerja dengan baik dan menghasil produk yang baik ya kami juga akan mengakuinya dengan baik, kalau hasil kerja mereka kurang baik gak mungkinkan kami bilang sudah baik”.

Jadi, pihak PT. Alam Riau Bertuah masalah pengakuan tentang hasil kerja karyawan itu masih kesulitan dikarenakan pihak perusahaan tidak mengetahui betul produk yang dihasilkan itu hasil kerja dari siapa, hal ini cukup disayangkan karena dengan melihat hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan akan memberikan gambaran apakah karyawan tersebut sudah melakukan pekerjaan dengan baik atau belum. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pihak PT.

Alam Riau Bertuah dilihat dari pengakuan yang diberikan pimpinan terhadap hasil kerja karyawan sesuai dengan teknik pengukuran berada pada kategori Kurang Berpengaruh.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator *Encourage* (Mendorong) yaitu apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching*, dan pengakuan di PT. Alam Riau Bertuah tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 37%.

c. *Exhort* (Mendesak)

Exhort (mendesak) adalah satu-satunya alasan paling kuat bahwa karyawan bekerja di samping untuk mendapatkan penghasilan. Pemimpin yang mengenal bawahannya menunjukkan perhatian seorang pemimpin terhadap pekerjaan bawahannya, dan membangun dasar budaya pengakuan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.7 Tanggapan Responden Tentang *Exhort* (Mendesak) Yaitu Perhatian Yang Diberikan Oleh Pimpinan PT. Alam Riau Bertuah

No	<i>Exhort</i> (mendesak)	Pengukuran Variabel			Jumlah
		Berpengaruh	Cukup Bepengaruh	Kurang Berpengaruh	
1.	<i>Sacrifice</i> (pengorbanan)	12 (36%)	12 (36%)	9 (28%)	33
2.	<i>Inspire</i> (memberi inspirasi)	5 (15%)	17 (52%)	11 (33%)	33
Jumlah		17	29	20	66
Rata-Rata		8,5	14,5	10	33
Persentase		25%	43%	32%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Dari tabel diatas terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap motivasi kerja karyawan. Pada sub indikator pertama yaitu pengorbanan pimpinan PT. Alam Riau Bertuah dalam memotivasi karyawan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 12 orang atau 36% , yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 12 orang atau 36%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 9 orang atau 28%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah mengenai bagaimana pengorbanan pimpinan mendorong motivasi kerja karyawan mengatakan bahwa : “pengorbanan maksudnya seperti apa sekarang, kalau pengorbanan ya rasa tidak ada yang perlu dikorbankan, palingan apabila ada karyawan yang benar-benar bekerja dengan baik kami palingan memberikan reward atau penghargaan ya seperti kadang-kadang saya mengajak karyawan makan siang bersama-sama tapi biasanya ada pergi jalan-jalan bersama itu saja saya rasa”.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 Januari 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai pengorbanan pimpinan terhadap karyawan mengatakan bahwa: “terkadang income tidak mencukupi terpaksa kami selaku pimpinan harus menutupi gaji karyawan terlebih dahulu, walaupun minus tetapi pihak perusahaan mengutamakan kesejahteraan karyawan-karyawan disini”.

Jadi, pihak PT. Alam Riau Bertuah memberikan kesejahteraan terhadap karyawan-karyawan PT. Alam Riau Bertuah salah satunya ialah pembayaran gaji

karyawan dipastikan tepat waktu tanpa ada pengunduran waktu sedikitpun. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan PT. Alam Riau Bertuah dilihat dari *Sacrifice* (pengorbanan) yaitu pengorbanan yang diberikan dalam memotivasi kerja karyawan sesuai dengan teknik pengukuran berada pada kategori Cukup Berpengaruh dengan rentang 34%-66% dengan persentase 36%.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu pimpinan menjadi inspirasi bagi karyawan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 5 orang atau 15%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 17 orang atau 52%, yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 11 orang atau 33%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah, beliau mengatakan “waduh, kalau masalah itu saya kurang tau ya sebab kan pandangan atau penilaian seseorang itu berbeda-beda. Kalau memang saya mampu menjadi inspirasi bagi karyawan disini ya bagus, tetapi kalau memang ada inspirasi orang tersebut berbeda jika itu untuk kebaikan itu lebi baik lagi bukan”.

Sedangkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai pimpinan menjadi inspirasi bagi seluruh karyawan mengatakan bahwa : “ada, kenapa saya katakana seperti itu, sebab sudah ada karyawan disini yang resend dari pekerjaannya dan membuat usaha yang sama bergerak dalam bidang PT. Alam Riau Bertuah ini”.

Jadi, pimpinan PT. Alam Riau Bertuah walaupun tidak banyak sudah mampu menjadi inspirasi dari karyawan hal ini dibuktikan dengan sudah adanya karyawan berdiri sendiri membuat usaha yang sama bergerak bidang yang sama

dengan PT. Alam Riau Bertuah walaupun dalam skala kecil. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan PT. Alam Riau Bertuah dilihat dari *Inspire* (memberi inspirasi) yaitu pimpinan mampu menjadi inspirasi bagi karyawan tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 52%.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator *Exhort* (mendesak) yaitu perhatian yang diberikan oleh pimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan PT. Alam Riau Bertuah tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 43%.

2. Analisis Produktivitas (Variabel Y)

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai factor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan social, lingkungan social dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

a. Keterampilan Waktu

Keterampilan Waktu yang baik oleh karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena dengan menggunakan waktu yang efisien dan efektif, karyawan dapat bekerja secara teratur dengan memperhatikan waktu yang ditentukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dapat diharapkan akan meningkat. Analisis data hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan pada Variabel Produktivitas (Y), maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.8 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Dilihat Dari Keterampilan Waktu Yaitu Penggunaan Waktu Yang Efisien dan Efektif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Oleh Karyawan PT. Alam Riau Bertuah

No	Keterampilan Waktu	Pengukuran Variabel			Jumlah
		Berpengaruh	Cukup Bepengaruh	Kurang Berpengaruh	
1.	Menggunakan waktu secara efisien	8 (24%)	15 (45%)	10 (30%)	33
2.	Menggunakan waktu secara efektif	6 (18%)	19 (58%)	8 (24%)	33
3.	Menggunakan waktu secara proporsional	9 (27%)	19 (58%)	5 (15%)	33
Jumlah		23	53	23	99
Rata-Rata		8	17	8	33
Persentase		24%	52%	24%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Dari tabel di atas, terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap produktivitas dilihat dari keterampilan waktu. Pada sub indikator satu yaitu karyawan menggunakan waktu secara efisien, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 8 orang atau 24%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 15 orang atau 45%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 10 orang atau 30%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah, beliau mengatakan “keefisien waktu itu sebenarnya kami sudah usahakan kepada setiap karyawan disini, karena apabila kita menggunakan waktu seefektif

mungkin saya rasa waktu senggang atau waktu kosong bisa dilakukan dengan baik”.

Sedangkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai keefisien waktu mengatakan bahwa : “sebenarnya kami dari perusahaan sudah berusaha untuk menggunakan waktu dengajn efisien tetapi kan tidak seterusnya terkadang ada juga kendala-kendala dilapangan sehingga masih ada waktu yang belum kami gunakan dengan sebaik mungkin”.

Jadi, baik pihak perusahaan maupun dari karyawan PT. Alam Riau Bertuah masih kesulitan dalam keefisiensi waktu yang digunakan. Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator keterampilan waktu yaitu karyawan PT. Alam Riau Bertuah mampu menggunakan waktu secara efisien sesuai dengan teknik pengukuran 34%-66% tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 45%.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu karyawan mampu menggunakan waktu secara efektif dalam melakukan pekerjaan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 6 orang atau 18%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 19 orang atau 58%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 8 orang atau 24%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah, beliau mengatakan “sama saja baik efisien maupun efektif saya rasa, kalau kami sudah mampu menggunakan waktu seefisien mungkin sudah barang tentu kami sudah

menggunakan waktu dengan efektif bukan. Tapi karyawan disini menurut saya belum bisa melakukannya dengan baik, mungkin ada tapi palingan satu atau dua orang”.

Sedangkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai keefetifan waktu mengatakan bahwa : “tidak jauh berbeda dengan efisiensi, efektif juga seperti itu permasalahannya sekarang kami dalam melakukan pekerjaan bukan berdasarkan perorangan tapi berdasarkan kesetaraan berapa produk yang mampu kami hasilkan dalam satu hari, kami juga melakukan pekerjaan lebih sering sesuai pesanan yang ada”.

Jadi, dalam keefektifan waktu tidak jauh berbeda dengan keefisiennan waktu, karena hal ini berjalan berdampingan sehingga dapat dinilai bahwa karyawan PT. Alam Riau Bertuah belum mampu menggunakan waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator keterampilan waktu yaitu karyawan PT. Alam Riau Bertuah mampu menggunakan waktu secara efektif sesuai dengan teknik pengukuran bahwa rentang 34%-66% tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 58%.

Selanjutnya, pada sub indikator ketiga yaitu karyawan mampu menggunakan waktu secara proporsional dalam melakukan pekerjaan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 9 orang atau 27%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 19 orang atau 58%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 5 orang atau 15%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah, beliau mengatakan “seperti ini dalam menggunakan waktu sebaik mungkin saya rasa bukan kami saja yang terkendala dalam hal itu, perusahaan lain juga mengalaminya kami sudah menganggap hal yang biasa karena tidak akan ada seseorang dalam melakukan pekerjaan sempurna”.

Sedangkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai proporsional waktu mengatakan bahwa : “sulit, yang jelas sekarang kami maupun perusahaan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kami dan berusaha sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan”.

Jadi, dilihat dari hasil penelitian pada indikator ini pihak perusahaan PT. Alam Riau Bertuah beserta karyawan masih cukup kesulitan dalam menggunakan waktu sebaik mungkin. Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator keterampilan waktu yaitu karyawan PT. Alam Riau Bertuah mampu menggunakan waktu secara proporsional sesuai dengan teknik pengukuran bahwa rentang 34%-66% tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 58%.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Produktivitas Kerja yaitu keterampilan waktu yang dimiliki oleh PT. Alam Riau Bertuah tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 52%.

b. Hasil Kerja

Hasil Kerjakaryawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apabila kerja karyawan baik maka produktivitas kerja karyawan juga baik karena ditunjang dengan adanya daya kerja yang tinggi. Analisis data hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan pada Variabel Produktivitas Kerja (Y) yaitu indikator hasil kerja, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.9 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Dilihat Dari Hasil Kerja Karyawan PT. Alam Riau Bertuah

No	Hasil Kerja	Pengukuran Variabel			Jumlah
		Berpengaruh	Cukup Bepengaruh	Kurang Berpengaruh	
1.	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	10 (30%)	13 (40%)	10 (30%)	33
2.	Kecakapan sesama rekan kerja	9 (27%)	7 (21%)	17 (52%)	33
3.	Kesungguhan dalam bekerja	12 (36%)	14 (42%)	7 (21%)	33
Jumlah		31	34	34	99
Rata-Rata		10	11	12	33
Persentase		30%	33%	37%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Dari tabel di atas, terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap produktivitas dilihat dari hasil kerja. Pada sub indikator satu yaitu bagaimana ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 10 orang atau 30%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak sebanyak 13 orang atau 40%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 10 orang atau 30%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah, beliau mengatakan “tergantung, kenapa saya katakana demikian tergantung dari masing-masing karyawan, karena ada juga karyawan yang benar-benar tenang dalam pekerjaan dan terkadang ada juga karyawan gegabah dalam melakukan pekerjaan”.

Sedangkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan mengatakan bahwa : “kalau tidak teliti karyawan tentu perusahaan mengalami kerugian, sebab apabila bahan pokok yang digunakan apabila tidak sesuai dengan seharusnya dikerjakan tentu harus menyediakan bahan pokok lagi karena dalam melakukan pekerjaan ini perlu keahlian dan keterampilan agar bisa mendapatkan hasil yang baik”.

Jadi, pihak perusahaan menuntut karyawan harus teliti dalam bekerja karena apabila ada kesalahan bahan pokok tersebut akan sulit digunakan kembali dan harus diganti dengan baru, bukan hanya itu karyawan juga diingatkan harus lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator hasil kerja yaitu ketelitian karyawan PT. Alam Riau Bertuah dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan teknik pengukuran 34%-66% tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 40%.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu kecakapan sesama rekan kerja, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 9 orang atau 27%, yang

menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 7 orang atau 21%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 17 orang atau 52%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah, beliau mengatakan “menurut saya para karyawan saling berhubungan baik jadi hal itu juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka karena sudah ada rasa saling tanggungjawab antara mereka dalam melakukan pekerjaan”.

Sedangkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai keefetifan waktu mengatakan bahwa : “Benar hal ini cukup berpengaruh dalam melakukan pekerjaan saya rasa ya, karena apabila kita sudah ada teman dalam bekerja dan berhubungan baik itu akan menambah atau memotivasi kerja kita untuk lebih baik lagi”.

Jadi, kecakapan antara karyawan sudah cukup baik tetapi hal ini dinilai belum maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator hasil kerja yaitu kecakapan antara karyawan PT. Alam Riau Bertuah sesuai dengan teknik pengukuran bahwa rentang 34%-66% tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 52%.

Selanjutnya, pada sub indikator ketiga yaitu kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di PT. Alam Riau Bertuah, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 12 orang atau 36%, yang menjawab Cukup Berpengaruh

sebanyak 14 orang atau 42%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 7 orang atau 21%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah, beliau mengatakan “harus, harus bersungguh-sungguh kalau tidak tentu kami dari perusahaan akan menegur karyawan tersebut, karena kami disini memerlukan orang yang mau bekerja”.

Sedangkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai kesungguhan karyawan dalam bekerja mengatakan bahwa : “saya rasa karyawan disini cukup bersungguh-sungguh dalam bekerja karena kalau tidak kami dari perusahaan akan mengambil tindakan tegas bisa-bisa mereka akan diberhentikan dan akan kami ganti dengan orang yang benar-benar membutuhkan pekerjaan ini”.

Jadi, dilihat dari hasil penelitian pada indikator ini bahwasannya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah bersungguh-sungguh walaupun terkadang ada oknum-oknum yang masih belum bertanggungjawab atas tugasnya masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator hasil kerja yaitu karyawan PT. Alam Riau Bertuah sesuai dengan teknik pengukuran bahwa rentang 34%-66% tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 42%.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Produktivitas Kerja yaitu hasil kerja PT. Alam Riau Bertuah tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 42%.

c. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Analisis data hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan pada Variabel Produktivitas Kerja (Y) yaitu indikator tenaga kerja, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.10 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Dilihat Dari Tenaga Kerja Yang Dimiliki Oleh PT. Alam Riau Bertuah

No	Tenaga Kerja	Pengukuran Variabel			Jumlah
		Berpengaruh	Cukup Berpengaruh	Kurang Berpengaruh	
1.	Karyawan yang memiliki kemampuan	15 (45%)	18 (55%)	-	33
2.	Karyawan yang memiliki pengalaman	6 (18%)	11 (33%)	16 (49%)	33
3.	Karyawan yang mendapatkan pelatihan	-	-	33 (100%)	33
Jumlah		21	29	49	99
Rata-Rata		7	10	16	33
Persentase		21%	30%	49%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Dari tabel di atas, terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap produktivitas dilihat dari hasil kerja. Pada sub indikator satu yaitu karyawan PT. Alam Riau Bertuah memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 15 orang atau 45%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak sebanyak 18 orang atau 55%, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Berpengaruh.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah, beliau mengatakan “jelas, kalau karyawan disini tidak memiliki kemampuan dalam bekerja sudah pasti kami berhentikan karena kami memerlukan orang yang memiliki kemampuan paling tidak mau belajar dari awal untuk melakukan pekerjaan apa saja yang ada disini”.

Sedangkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan mengatakan bahwa : “karena mereka memiliki kemampuan itu lah kami rekrut untuk dijadikan karyawan disini, kalau mereka tidak memiliki kemampuan jadi untuk apa kami pekerjakan”.

Jadi, secara keseluruhan bahwasannya karyawan PT. Alam Riau Bertuah dipastikan sudah memiliki kemampuan dan keahlian masing-masing dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator tenaga kerja yaitu kemampuan karyawan PT. Alam Riau Bertuah dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan teknik pengukuran 34%-66% tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 55%.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu karyawan yang memiliki pengalaman bekerja, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 6 orang atau 18%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 11 orang atau 33%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 16 orang atau 49%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah, beliau

mengatakan “kalau masalah pengalaman saya rasa iya memang ada yang beragam disini, ada yang pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang ada disini, tetapi banyak juga karyawan disini sudah memiliki pengalaman kerja tetapi tidak sama dengan pekerjaan sekarang, yang terpenting bagi saya mereka mau bersungguh-sungguh dan serius dalam melakukan pekerjaan disini”.

Sedangkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai pengalaman kerja karyawan mengatakan bahwa : “memang benar sebenarnya perlu pengalaman yang matang untuk melakukan pekerjaan ini, tetapi kalau kami hanya mengharapkan pekerja yang berpengalaman saja tentu tidak akan mungkin”.

Jadi, pengalaman karyawan di PT. Alam Riau Bertuah ini dibidang masih heterogen dan ada juga karyawan yang belum memiliki pengalaman. Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator tenaga kerja yaitu pengalaman karyawan PT. Alam Riau Bertuah sesuai dengan teknik pengukuran bahwa rentang 34%-66% tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 49%.

Selanjutnya, pada sub indikator ketiga yaitu karyawan PT. Alam Riau Bertuah mengikuti pelatihan kerja, tidak ada yang memberikan jawaban Berpengaruh dan Cukup Berpengaruh, seluruh responden menjawab tidak pernah ada dilakukan pelatihan di PT. Alam Riau Bertuah.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan bapak Martoni selaku Branch Manager pada PT. Alam Riau Bertuah, beliau mengatakan “sebenarnya pelatihan itu sangat mempengaruhi kinerja dan

produktivitas kerja karyawan tetapi sampai sekarang memang belum pernah ada dilakukan pelatihan terhadap karyawan yang ada di PT. Alam Riau Bertuah ini”.

Sedangkan hasil wawancara pada tanggal 03 November 2020 dengan ibu Mita selaku HRD di PT. Alam Riau Bertuah mengenai kesungguhan karyawan dalam bekerja mengatakan bahwa : “semenjak saya bekerja disini memang belum pernah dilakukan pelatihan terhadap karyawan, saya juga kurang tau apa penyebabnya, karyawan disini bekerja ya sesuai instruksi karyawan yang sudah duluan bekerja disini”.

Jadi, dilihat dari hasil penelitian pada indikator ini bahwasannya tidak ada karyawan yang mengikuti pelatihan dan juga pelatihan juga tidak pernah diadakan di PT. Alam Riau Bertuah. Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator tenaga yaitu pelatihan untuk karyawan PT. Alam Riau Bertuah sesuai dengan teknik pengukuran tergolong kepada kategori Kurang Berpengaruh.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Produktivitas Kerja yaitu tenaga kerja PT. Alam Riau Bertuah tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan persentase 49%.

Tabel V.11 Rekapitulasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah

No	Indikator	Pengukuran Variabel			Jumlah
		Berpengaruh	Cukup Bepengaruh	Kurang Berpengaruh	
1.	Energize	13 (39%)	11 (33%)	9 (28%)	33
2.	Encourage	10 (30%)	11 (33%)	12 (37%)	33
3.	Exhort	8,5 (25%)	14,5 (43%)	10 (32%)	33
4.	Keterampilan Waktu	8 (24%)	17 (52%)	8 (24%)	33
5.	Hasil Kerja	10 (30%)	11 (33%)	12 (37%)	33
6.	Tenaga Kerja	7 (21%)	10 (30%)	16 (49%)	33
Jumlah		56,5	74,5	67	198
Rata-Rata		9	13	11	33
Persentase		28%	39%	33%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Dari tabel di atas, diketahui hasil jawaban responden tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Alam Rau Bertuah sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran dengan persentase 39% tergolong kepada kategori Cukup Berpengaruh dengan rentang 34% - 66%.

C. Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner dan wawancara kepada responden yaitu karyawan PT. Alam Rau Bertuah melalui variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (Kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $33-2$ atau $df = 31$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0,344; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item pertanyaan total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya mari kita lihat hasil uji validitas motivasi kerja (x) dan produktivitas kerja (y) seperti tabel di bawah ini :

Tabel V.12 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1	0,613	0,344	Valid
	X2	0,593	0,344	Valid
	X3	0,605	0,344	Valid
	X4	0,613	0,344	Valid
	X5	0,593	0,344	Valid
	X6	0,451	0,344	Valid
	X7	0,605	0,344	Valid
	X8	0,605	0,344	Valid
	X9	0,613	0,344	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,629	0,344	Valid
	Y2	0,577	0,344	Valid
	Y3	0,599	0,344	Valid
	Y4	0,629	0,344	Valid
	Y5	0,777	0,344	Valid
	Y6	0,444	0,344	Valid
	Y7	0,599	0,344	Valid
	Y8	0,599	0,344	Valid
	Y9	0,629	0,344	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas Motivasi Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y), dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dalam penelitian ini adalah valid, karena dipernyataan dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variable. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indicator dari variable dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih besar dari 0,60.

Tabel V.13 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X)	0,764	0,60	Reliabel
2.	Produktivitas Kerja (Y)	0,742	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0,764 yang berarti lebih besar dari 0,60. Sedangkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,742 ($>0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini adalah Reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha yaitu 0,60. Berarti variable yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variable-variable yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variable menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah Reliabel.

D. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.

Alam Riau Bertuah

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas Motivasi Kerja (X) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y). adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Produktivitas Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu unit.

X = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

Setelah diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel V.14 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.954	3.311		1.496	.145
	MOTIVASI	.507	.179	.453	2.830	.008

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari tabel hasil output SPSS di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 4,954 + 0,507 X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4,954 artinya jika variable X (Motivasi Kerja) nilainya tetap, maka variable terikat Y (Produktivitas) sebesar 4,954.
- Koefisien regresi variable X (Motivasi Kerja) sebesar 0,507 berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,507 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi

hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Semakin bagus motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

2. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t merupakan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variable bebas yaitu Motivasi Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig. < dari 0,05 atau t-hitung > t-tabel maka terdapat pengaruh Variabel X secara parsial terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai sig. > dari 0,05 atau t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel X secara parsial terhadap Variabel Y.

Nilai t-tabel = $t(a/2 : n-k) = t(0,05/2 : 33-2) = t(0,025 : 31) = 2,039$

Maka diketahui nilai t-tabel = 2,039, dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ;

Motivasi Kerja (X) dengan nilai sig. = 0,008 < 2,039 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alam Riau Bertuah.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variable bebas (Motivasi

Kerja) terhadap variable terikat (Produktivitas Kerja). Dari hasil pengolahan dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 ^a	.205	.180	1.977

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) sebesar 0,45% (45%), ini menerangkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 45%. Sedangkan sisanya sebesar 55% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

E. Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti tentang motivasi kerja di PT. Alam Riau Bertuah yaitu sudah baik dan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hubungan pimpinan dengan karyawan juga cukup baik, pimpinan juga sudah mampu mendorong serta membimbing karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Karyawan PT. Alam Riau Bertuah sudah cukup baik menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan, ketelitian karyawan dalam bekerja juga dinilai sudah cukup baik.

F. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Alam Riau Bertuah. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai *R Square* sebesar 45% artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alam Riau Bertuah, sedangkan sisanya sebesar 55% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Motivasi kerja merupakan Motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang penulis lakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah, maka dapat penulis ambil kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

a. Analisis Motivasi

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Bahwa dari 33 orang responden karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah berjenis kelamin wanita 9 orang atau 27% dan sisanya laki-laki sebanyak 24 atau 73%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Alam Riau Bertuah mayoritas karyawan berkelamin laki-laki.

b. Usia

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 33 responden pada PT. Alam Riau Bertuah, responden yang berusia 21-30 tahun 11 orang atau 33% responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang atau 52%, responden berusia 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau 9%, dan responden berusia 51-60 tahun sebanyak 2 orang atau 6%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia 31-40 tahun.

c. Pendidikan

diketahui 33 responden pada PT. Alam Riau Bertuah. Responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 3 orang atau 9%, responden dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 11 orang atau 33%, responden tingkat pendidikan SMU sebanyak 16 orang atau 49%, dan responden tingkat S1 sebanyak 3 orang atau 9%. Dengan demikian responden terbanyak merupakan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 16 orang atau 49%.

d. Lama Kerja

terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap motivasi kerja melalui *Energize* (Memberi Daya). Pada sub indikator satu yaitu *Exemplity*, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 21 orang atau 64%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 12 orang atau 36%, dan tidak ada responden yang menjawab *exemplity* kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Analisis Motivasi Kerja (Variabel X)

a. *Energize* (Memberi Daya)

terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap motivasi kerja melalui *Energize* (Memberi Daya). Pada sub indikator satu yaitu *Exemplity*, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 21 orang atau 64%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 12 orang atau 36%, dan tidak ada responden yang menjawab *exemplity* kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

b. *Encourage* (Mendorong)

terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap motivasi kerja karyawan. Pada sub indikator dua yaitu bagaimana pimpinan PT. Alam Riau Bertuah memebrikan dorongan atau motivasi dalam melakukan pekerjaan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 18 orang atau 55% ,yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 12 orang atau 36%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 3 orang atau 9%.

c. *Exhort* (Mendesak)

terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap motivasi kerja karyawan. Pada sub indikator pertama yaitu pengorbanan pimpinan PT. Alam Riau Bertuah dalam memotivasi karyawan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 12 orang atau 36% , yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 12 orang atau 36%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 9 orang atau 28%.

b. Analisis Produktifitas

a. Keterampilan Waktu

terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap produktivitas dilihat dari keterampilan waktu. Pada sub indikator satu yaitu karyawan menggunakan waktu secara efisien, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 8 orang atau 24%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak sebanyak 15 orang atau 45%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 10 orang atau 30%.

b. Hasil Kerja

terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap produktivitas dilihat dari hasil kerja. Pada sub indikator satu yaitu bagaimana ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 10 orang atau 30%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 13 orang atau 40%, dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 10 orang atau 30%.

c. Tenaga Kerja

terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap produktivitas dilihat dari hasil kerja. Pada sub indikator satu yaitu karyawan PT. Alam Riau Bertuah memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan, yang memberikan jawaban Berpengaruh sebanyak 15 orang atau 45%, yang menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 18 orang atau 55%, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Berpengaruh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Alam Riau Bertuah. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R^2 sebesar 99% artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alam Riau Bertuah, sedangkan sisanya sebesar 1% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran untuk memotivasi kerja pimpinan perusahaan / atasan untuk lebih memberikan dorongan energi positif untuk karyawan.
2. Meningkatkan kepedulian terhadap karyawan dan mendengarkan keluhan – keluhan masalah untuk dipecahkan bersama.
3. Meberikan reward bagi karyawan yang rajin supaya lebih semangat untuk saat bekerja
4. Pimpinan harus lebih mendekakan diri kepada karyawan supaya karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.
5. Perusahaan membuat program disiplin seperti datang tepat waktu, pulang pada jam yang elah ditentukan oleh perusahaan dan memberikan libur bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Kasmir, S.E., M.M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf, S.S., M.M 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : CAPS
- Handoko, T. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan kesepuluh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert L dan H Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Prabu, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Kaya
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Robbins, d. 2013. *Perilaku Organisasi* , Buku 1 dan 2 . Jakarta: Salemba Empat.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesebelas. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulis, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10 Jakarta: Prenadamedia Group
- Umar, H. 2009. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Usman, Husaini. 2011. *Pengantar statistika edisi kedua*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utara
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

Hamali, ArifYusuf. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT. X Bandung*. Journal The Winners, Vol, 14. No.2. Hal: 77-86

Wibowo, Hasibuan 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan Teh Bunga Teratai*. Journal Pendidikan Ekonomi Undiksha vol. 11 No. 1 Hal 95 (2012)

Hasibuan,Martoyo Susilo,2013. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Perusahaan Teh Bunga Teratai. Journal Bonorowo. Vol. 1 No. 1 (2013)

