

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MASA
PANDEMI COVID 19**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Strata 1 (S1) Psikologi*



OLEH :

RAYSADA
168110251

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MASA
PANDEMI COVID-19

RAYSADA
168110251

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal

17 Desember 2021

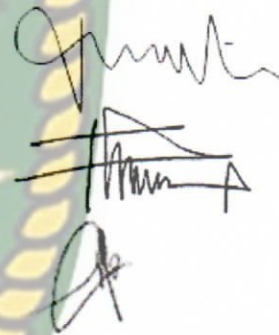
DEWAN PENGUJI

Yanwar Arief, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dr. Fikri, S.Psi., M.Si

Ahmad Hidayat, S.Psi., S.Th.I., M.Psi., Psikolog

TANDA TANGAN



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 16 Februari 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M.Psi Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raysada

NPM : 168110251

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat satupun karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam skripsi ini dan telah disebutkan seluruhnya secara sistematis pada daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaannya dicabut.

Pekanbaru, Oktober 2021

Yang Menyatakan

Raysada

NPM.168110251

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas izin Allah Subhanahuwata'ala, skripsi ini saya persembahkan kepada:

**Mamak, Bapak, bang yayan, tara, kak dewi,
wan, vanda dan mama vanda**

Semoga kelulusan ini dapat membuat semua bahagia dan bangga.





MOTTO

“Hal-hal baik datang pada waktu yang tepat dan lebih baik ketika
bisa mendapatkannya”

(Raysada)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim... Assalamu 'alaikum, wr.wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof, Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Sekaligus Pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan, membimbing, memotivasi dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Dr. Fikri S.Psi.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi.
7. Bapak Didik Widiantoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan yang telah diberikan kepada penulis serta telah memberikan pengalaman yang sangat berharga selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
9. Seluruh Karyawan dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Terimakasih kepada pihak Dinas Penanaman Modal dan PTSP, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Anambas yang telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
11. Terimakasih kepada orangtua penulis (Bapak Syafrizal dan Mamak Evynarianti) (Bang yayan, tara, wan, kak dewi, mama vanda) yang telah memberikan dukungan, doa kepada saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini, serta keluarga tercinta yang lainnya
12. Terimakasih kepada support system Rivanda Admeski yang selalu menemani.

13. Terima kasih kepada teman-teman seangkatan 2016 lainnya yang tidak bisa disebut.
14. Kepada semua pihak yang telah bersedia membantu penulis selama proses pengerjaan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas kebaikan dan dukungan yang telah diberikan sehingga penulis mampu menghadapi dan mengatasi setiap kesulitan selama menyusun skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Skripsi ini mungkin belum sepenuhnya sempurna oleh karena itu, apabila terdapat kekurangan dalam skripsi ini dapat menjadikan masukkan dan pertimbangan bagi penulis lain agar dapat menjadi referensi penulis karya ilmiah selanjutnya.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh..

Pekanbaru, Oktober 2021

Raysada

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Produktivitas Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	9
2.1.2 Aspek Produktivitas Kerja	12
2.1.3 Faktor Produktivitas Kerja	14
2.2 Motivasi Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.2.2 Aspek Motivasi Kerja	18
2.2.3 Faktor Motivasi Kerja	19
2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	21
2.4 Hipotesis Penelitian.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel.....	23
3.2 Defenisi Operasional.....	23
3.2.1 Motivasi Kerja.....	23
3.2.2 Produktivitas Kerja.....	24
3.3 Subjek Penelitian.....	24
3.3.1 Populasi Penelitian.....	24
3.3.2 Sampel Penelitian.....	24
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5.1 Skala Motivasi Kerja.....	26
3.5.2 Skala Produktivitas Kerja.....	28
3.6 Validitas Dan Reliabilitas.....	29
3.6.1 Validitas.....	29
3.6.2 Reliabilitas.....	31
3.6.3 Uji Hipotesis.....	31
3.7 Teknik Analisa Data.....	32
3.7.1 Uji Normalitas.....	32
3.7.2 Uji Linearitas.....	32
3.7.3 Uji Hipotesis.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Orientasi Kancas Penelitian.....	35
4.1.1 Sejarah DPMPTSP.....	35
4.1.2 Fungsi DPMPTSP.....	36
4.2 Proses Perizinan.....	38
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	38
4.4 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	39
4.5 Hasil Analisa Data.....	43
4.5.1 Uji Normalitas.....	43
4.6 Uji Linieritas.....	44

4.7 Uji Hipotesis.....	45
4.8 Koefisien Determinasi.....	46
4.9 Pembahasan.....	47

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA	54
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	59
-----------------------	-----------



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala Motivasi	28
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Produktivitas kerja	30
Tabel 4.1 Tabel Deskripsi Data Penelitian	42
Tabel 4.2 Rumus Kategorisasi	43
Tabel 4.3 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skala Motivasi	44
Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Produktivitas Kerja	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Asumsi Normalitas	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas	47
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Korelasi	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi	49



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Skala *Tryout*

LAMPIRAN II *Skoring Data*

LAMPIRAN III *Output SPSS*



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19

Raysada

168110251

Fakultas Ilmu Psikologi
Universitas Islam Riau

ABSTRAK

Produktivitas kerja adalah suatu cara untuk yang dilakukan mengukur kualitas dan kuantitas jasa dari seorang pekerja atau tenaga kerja dalam suatu waktu untuk mendapatkan prestasi kerja yang diinginkan dan hasil kerja secara lebih efektif dan efisien. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku, tingkat usaha, dan ketahanan dalam menghadapi suatu masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 72 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik *sample jenuh*. Pada penelitian ini alat pengumpulan data berupa skala motivasi kerja yang terdiri dari 86 aitem yang disusun oleh Febrialdi (2018) dan skala produktivitas kerja yang terdiri dari 42 aitem yang disusun oleh Wenny (2015) yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa $F = 11.082$ dengan taraf signifikansi 0.002. Maka dari itu terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pada karyawan pada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang menunjukkan hasil yang signifikan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK
PRODUCTIVITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

RAYSADA

168110251

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

ABSTRACT

Work productivity is a way to measure the quality and quantity of services from a worker or workforce at a time to get the desired work performance and work results more effectively and efficiently. Work motivation is a psychological encouragement to someone who determines the direction of behavior, level of effort, and resilience in the face of a problem. This study aims to determine the effect of work motivation on work productivity. The subjects in this study were 72 people who were selected using the saturated sample technique. In this study, the data collection tool is a work motivation scale consisting of 86 items compiled by Febrialdi (2018) and a work productivity scale consisting of 42 items compiled by Wenny (2015) which has been modified by researchers. The analysis used is simple regression. According to the results of the research that has been done, it is known that F 11,082 with a significance level of 0.002. Therefore, there is an influence between work motivation and work productivity on employees at the Office of Investment and One Stop Integrated Services which shows significant results.

Keyword : work motivation, work productivity, employee

رايسادا

١٦٨١١٠٢٥١

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

إنتاجية العمل هي طريقة لقياس نوعية وكمية خدمات العامل أو العمالة في وقت واحد للحصول على أداء العمل المطلوب ونتائج العمل بشكل أكثر فعالية وكفاءة. تحفيز العمل هو تشجيع نفسي للشخص الذي يحدد اتجاه السلوك ومستوى الجهد والمرونة في مواجهة مشكلة. يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير تحفيز العمل على إنتاجية العمل. كان الأشخاص في هذا البحث ٧٢ شخصًا تم اختيارهم باستخدام تقنية العينة المشبعة. في هذا البحث، أداة جمع البيانات عبارة عن مقياس لتحفيز العمل يتكون من ٨٦ عنصرًا تم جمعها بواسطة فريالدي (٢٠١٨) ومقياس إنتاجية العمل يتكون من ٤٢ عنصرًا تم تجميعها بواسطة ويني (٢٠١٥) والتي تم تعديلها من قبل الباحث. التحليل المستخدم هو انحدار بسيط. وفقًا لنتائج البحث الذي تم إجراؤه، من المعروف أن (ف) ١١٠٨٢ بمستوى دلالة ٠,٠٠٢. لذلك، هناك تأثير بين تحفيز العمل وإنتاجية العمل على الموظفين في مكتب الاستثمار والخدمات المتكاملة الشاملة التي تظهر نتائج مهمة.

الكلمات المفتاحية: تحفيز العمل، إنتاجية العمل، الموظفون

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia pada saat ini sedang dilanda bencana alam yang berbentuk virus dan berbahaya yang bernama coronavirus atau covid-19. covid-19 merupakan virus yang dapat menjangkit manusia. Apabila manusia terjangkit covid-19 maka akan menyebabkan infeksi saluran pernafasan mulai dari flu dan batuk. Sudah lebih dari hampir satu tahun Indonesia mengalami pandemi covid-19. Berbagai cara dan upaya dilakukan untuk penanganan agar terhindar dari covid-19. Ketika pandemi covid-19 menyebar secara global, tentu penyesuaian merupakan pengalaman baru untuk sebagian besar karyawan di masa pandemi ini.

Covid-19 yaitu virus Penyebab penyakit penting dalam kesehatan masyarakat global di tahun 2020. Ini pertama kali muncul di Wuhan, provinsi hubei, di November 2019 (Zhu et al., 2020) Yang mana yang telah disebutkan oleh organisasi kesehatan dunia (WHO) virus Corona 19 atau yang sering disebut covid-19. virus ini penularannya sangat cepat sekali kepada manusia antar manusia covid-19 juga telah menjadi kerusakan besar yang terjadi di dunia pada tahun 2019 ini dan berdampak sangat besar terhadap kerusakan kesehatan yang dialami masyarakat. dan juga kerusakan Ekonomi serta kerugian finansial di seluruh dunia. banyaknya negara berkembang tentunya akan lebih merasakan dampak hambatan dibandingkan negara maju dalam mengatasi covid 19 ini. tentunya memiliki kemampuan berkembang yang sangat pesat tidak hanya di Indonesia (Hopman et al., 2020).

Pada saat sekarang ini Indonesia sedang mengalami pandemi yang menyebabkan karyawan harus melakukan pekerjaannya dalam keadaan yang tidak seperti biasa dimana karyawan dituntut untuk tetap melaksanakan protokol kesehatan dalam

melaksanakan pekerjaan yang mana untuk hal itu dibutuhkannya motivasi kerja agar karyawan tersebut tetap produktif dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan data penelitian didapatkan ketenagakerjaan merupakan aktivitas melakukan pekerjaan an yang memiliki waktu sebelum, Selama dan selesai waktu hubungan pekerjaan. pekerjaan ini yang dilakukan berupa barang maupun jasa, virus yang melanda Indonesia tentunya akan memiliki dampak ekonomi yang tidak proposional dari berbagai macam segmen terdiri dari populasi, Populasi dapat memburuk karena dapat mempengaruhi para pekerja yang terkena dampak dari virus Corona. Pekerja berusia muda menghadapi tingkat kesulitan pengangguran yang tinggi sementara pekerja yang memiliki usia lebih tua kemungkinan memiliki rentan resiko terkena masalah kesehatan yang lebih tinggi pula serta menggangunya perekonomian para pekerja. dan kaum wanita mengemban pekerjaan-pekerjaan di garis terdepan serta Serta menanggung banyak beban yang tidak proporsional dalam tanggung jawabnya. Serta menurunnya motivasi untuk melakukan pekerjaan disebabkan berbagai macam resiko yang akan terjadi dalam melakukan kerja pada saat pandemi Covid-19 (Syahril, 2020).

Menurut Larson (2020) yang juga menyatakan produktivitas kerja menurun disebabkan oleh work from home (WFH). pertama, tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan yang mengakibatkan Kehilangannya motivasi kerja pekerja. kedua, banyaknya pengganggu ataupun penghalang yang menyebabkan tidak fokusnya pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dikarenakan tidak melakukan pekerjaan di tempat bekerja. ketiga, tidak terjalannya komunikasi yang baik. keempat, masalah keamanan yang sering terjadi.

Berdasarkan pemberitaan yang ada Jakarta, CNN Indonesia – Menteri ketenagakerjaan memberitahukan persoalan dan keluhan yang terjadi terhadap

rendahnya produktivitas kerja di Indonesia. upah yang diberikan tidak sepadan dengan produktivitas kerja yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan. setelah dilakukannya survei kepada para pekerja di Indonesia yang mana telah ditetapkan upah yang didapat tidaklah sepadan dengan produktivitas kerja yang telah dilakukan para pekerja. di Indonesia para pekerja hanya memperoleh upah yang kecil yang ditetapkan oleh Indonesia tidak sepadan dengan produktivitas yang telah dikerjakan oleh para pekerja. Pandemi covid 19 telah memberikan dampak yang sangat besar terhadap sektor ketenagakerjaan. Bagaimana jika ditotalkan terdapat 9,7 pengangguran di bulan Februari 2020. pengangguran ini menembus tingkat 7,07 persen pada periode yang sama. Indonesia memiliki kenaikan jumlah tingkat pengangguran yang sangat drastis akibat dampak pandemi (CNN,2020).

Produktivitas kerja yang rendah, menurut menteri ketenagakerjaan dan juga hasil dari pemantauan organisasi buruh internasional yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas kerja bekerja di Indonesia lebih rendah dengan penghasilan yang diperoleh ya itu di bawah rata-rata pada masa pandemi ini. untuk itu, tentunya diperlukan sebuah aktivitas baru guna memberikan dukungan serta motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Indonesia Guna pula perlunya dilakukan mengeluarkan regulasi reformasi struktural guna mendukung serta mempercepat proses pembangkitan kembali ekonomi. Jika hal tersebut tidak segera dilakukan, kan menurut menteri ketenagakerjaan. kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut nantinya akan menjadi suatu hal yang besar yang akan menyerang Indonesia di sektor ekonomi di masa mendatang. Diperlukannya cara untuk menaklukkan tantangan ekonomi pada pandemi ini Agar dapat memulihkan lagi sektor ekonomi di Indonesia CNN (2021)

Corona virus atau Covid-19 memiliki dampak yang besar khusus nya pada sektor ekonomi pendapatan serta kehidupan para pekerja. Covid-19 memiliki dampak tidak

hanya di Indonesia saja tetapi terhadap dunia ketenagakerjaan yang dapat dilihat dari jumlah pekerja. Ketenagakerjaan memiliki data dari kementerian 20 april 2020 sebanyak 2.084.593 pekerja dari 116.370 yang terpaksa harus terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan ada juga yang di rumahkan. Mengenai hal ini tentunya mengakibatkan produksi mengalami penurunan dan terhentiinya produksi (Humas LIPI).

Kebijakan yang di dikeluarkan oleh pemerintah PSBB yang mana untuk mengurangi kegiatan yang dilakukan diluar rumah dan menyuruh untuk berdiam diri dirumah mengakibatkan banyak nya karyawan yang di berhentikan dari pekerjaannya. Dari situasi saat ini dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah menyebabkan banyak nya perusahaan memutuskan kontrak karena merasa mengalami kerugian dikarenakan tidak optimalnya menghasilkan produksi dan keuntungan yang maksimal, sehingga memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawan. Tentunya ini menjadi masalah baru bagi karyawan yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja, berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga banyak stress serta gangguan kesehatan yang di alami Kumparan (2020).

Masalah produktivitas kerja yang terjadi di DPMPTSP yaitu produktivitas kerja yang terlihat kurang efektif di akibatkan karyawan belum terbiasanya melakukan pekerjaan secara WFH. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung yang menyatakan bahwa variabel produktivitas kerja berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung.

Motivasi kerja bisa mengimbangi suatu rintangan seperti apapun yang akan muncul pada hari tertentu. Kita bisa mempraktikkan pada kondisi dan situasi seperti

sekarang. Agar bisa semangat tim terjaga dalam bekerja dan menerapkan protokol kesehatan seperti memakai masker, mengurangi jam kerja karyawan, dan menjaga jarak. Selain harus mematuhi protokol kesehatan yang telah dianjurkan, serta motivasi kerja dan hubungan manusia harus tetap terjalin. Memastikan agar produktivitas roda perekonomian dan semua kebutuhan karyawan bisa cukup dari hasil selama bekerja (Kumparan, 2020).

Berdasarkan penelitian Laksamiri diakukan penelitian (2019) meneliti mengenai tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bungan teratai di desa patemon kecamatan serrit. Dari hasil kajian mengemukakan bahwa menurut analisis data dan hasil pembahasan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja. Serta dapat dilihat dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai thitung = 5,373 > ttabel = 2,042 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Yang memiliki arti yaitu semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508.

Penelitian oleh Fasliah (2013) yang dilakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Kabelindo murni, Tbk. Memiliki hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif antaramotivasi kerja dengan produktivitas kerja, artinya motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Senen dan Solihat (2008) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Saflindo Permata memiliki hasil Motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk mencapai tujuannya. Tujuan disini adalah produktivitas kerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2008) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV Epsilon Bandung yang memiliki hasil motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung.

Menurut Steers (1996) motivasi kerja merupakan suatu aktivitas yang dapat menimbulkan atau mengarahkan pada tindakan yang sama terhadap lingkungan kerja perusahaan. Sejalan dengan hal ini, Anoraga (2002) mengemukakan bahwasanya motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat memberikan arah dan dorongan kepada para pekerja untuk dapat menjalankan kewajibannya, mencapai target perusahaan, mengembangkan karir serta memiliki tanggung jawab atas apa yang dikerjakan. Maka dari itu, motivasi menyebabkan timbulnya dorongan yang disertai semangat kerja. Besar ataupun kecilnya motivasi kerja di dalam diri seseorang itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dilakukannya.

Perusahaan atau instalasi yang ingin meningkatkan produksi maka suatu hal yang sangat penting untuk memperhatikan peran sumber daya manusia yang merupakan faktor paling utama dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang produktif akan dapat mempersiapkan dan menerapkan semua rencana yang menjadi target di organisasi. SDM dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.

Rendahnya produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang cukup berpengaruh karena dapat memberi kerugian pada perusahaan dalam hal barang ataupun jasa yang dihasilkan menurun (Hanafi, 2010).

Hasil observasi peneliti tentang masalah produktivitas kerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu(DPMPTSP KKA) dapat diobservasi bahwa karyawan dikantor wajib melaksanakan protocol kesehatan pernah terjadi diliburkannya karyawan selama seminggu akibat covid setelah itu masuk kerja kembali, pengurangan dan pemangkasan anggaran dinas dikarenakan kegiatan hanya bersifat rutinitas kerja, membatasi pertemuan kegiatan rapat dan dilakukan dengan *zoom meeting* dilakukannya *work from home* berkala dan berkurangnya investor penanam modal yang berkunjung serta berkurangnya angka realisasi pendapatan pada perusahaan penanaman modal terutama yang bergerak dibidang pariwisata.

Berdasarkan uraian yang terdapat diatas penulis memiliki ketertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan suatu perusahaan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di waktu pandemi Covid-19.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yangtelah dijelaskan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahann yaitu apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di waktu pandemi Covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada masa pandemi Covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dapat diharapkan memberi manfaat bagi:

- a. Manfaat Teoritis

1. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai wahana untuk menambah ilmu pengetahuan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini bisa menjadi data dasar dalam melakukan penelitian selanjutnya dan memberikan sumbangan referensi.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, serta dapat memberikan pandangan baru dan diharapkan menjadi sumber pengembangan pengetahuan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah suatu ukuran dimana kualitas serta kuantitas dari suatu pekerjaan apa yang mereka telah dikerjakan, dengan mempertimbangkannya sumber daya dimana jasa manusia digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan. Produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi untuk memproduksi: “Produktivitas adalah dimana cara memanfaatkan dengan baik dan benar terhadap sumber memproduksi” Sinungan, (2014). Simamora (2004) Produktivitas kerja pada karyawan adalah kemampuan bagaimana memperoleh manfaat yang besar dari sarana atau prasarana yang telah tersedia untuk menghasilkan Output atau Input yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas kerja adalah bagaimana pekerja dapat meningkatkan hasil yang dikerjakan semaksimal mungkin dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) secara baik.

Menurut Schermerharn (2003) produktivitas kerja adalah hasil dari pengukuran dalam pekerjaan dengan mempertimbangkan sumber daya untuk dipergunakan, termasuk juga SDM. Produktivitas kerja tingkat individual, berkelompok ataupun organisasi. Produktivitas kerja mencerminkan berhasilnya maupun gagalnya demi tercapainya efektivitas atau efisiensi kemampuan pekerjaan dalam sangkut paut serta digunakannya sumber daya. Orang sebagaimana adalah SDM di suatu tempat dimana orang itu kerja termasuk juga sumber daya penting dan juga perlu untuk diperhitungkan.

Produktivitas merupakan sikap mental (*attitude of mind*) dimana memiliki semangat dalam melakukan untuk meningkatkan hal yang lebih baik. Konsep produktivitas dimana pada intinya adalah sikap mental atau sikap untuk kebaikan

selanjutnya (*continuos improvement*), dan juga berpandangan bahwa suatu kinerja yang di lakukan pada hari itu harus maksimal dari yang dilakukan pada hari sebelumnya, dan kinerja pada hari berikutnya juga harus lebih baik daripada prestasi yang dilakukan hari ini. (Tjutju Yuniarsih & Suwanto, 2008).

Pendapat lain yang dituturkan oleh Umar (2004) adalah produktivitas kerja bisa diukur dengan kuantitas yang telah dihasilkan. Pengertian dari kuantitas bersangkutan dengan seberapa besarnya pengeluaran yang telah dihasilkan (*output*) oleh seseorang. Menurut Simamora (2006) mengatakan kalau produktivitas kerja juga bisa diukur dan yang menghasilkan telah dicapai seorang karyawan dengan jumlah tertentu dalam perbandingan standar dari ditetapkanya oleh suatu perusahaan.

Triton PB (2007) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja adalah tolak ukur dari hasil yang telah dicapai dari seluruh sumber daya yang digunakan atau perbandingan dari jumlah produksi pengeluaran sumber daya apa yang telah digunakan. Dengan begitu pula produktivitas kerja adalah tolak ukur hubungan input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energy dan lain-lainnya) dengan kualitas dan kuantitas yang telah di keluarkan (jasa).

Hal serupa juga telah dijelaskan oleh Greeberg yang dikutip oleh Robert L mathis (2001) mendefinisikan bahwa suatu produktivitas kerja adalah perbandingan antara total pengeluaran pada saat tertentu dibagi total pemasukan selama masa tersebut. Produktivitas kerja menurut Zainal Mustafa Eq (2007) yaitu bandingan antara hasil apa yang dicapai dari pemakaian secara benar dan juga tenaga kerja (jasa) yang berkaitan pada hari lainnya suatu waktu.

Berdasarkan yang telah dijabarkan para ahli dalam penelitian menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan tolak ukur diri seseorang dari hasil yang telah dilakukannya demi mencapai suatu tujuan dalam pekerjaan.

2.1.2 Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Wignjosibroto (2012) beberapa aspek produktivitas kerja yaitu:

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja yang tinggi diberikan akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang yang tinggi pula. Hal ini dapat dikarenakan adanya suatu dorongan agar menciptakan lebih banyak dan juga lebih baik.

b. Efektivitas kerja dan efisiensi

Efektivitas kerja dan efisiensi merupakan modal yang mempengaruhi produktivitas. Karena terdapat efektivitas serta efisiensi di suatu pekerjaan akan mendukung produktivitas yang baik.

c. Kemampuan kerja

Kemampuan dalam suatu pekerjaan sangat mempengaruhi hasil suatu produksi. Termasuk kemampuan seorang karyawan tinggi pula dalam memproduksi produk yang baik. Sebaliknya, apabila kemampuan pada seorang karyawan itu rendah maka akan memproduksi produk yang kurang baik.

d. Pengetahuan dan pengalaman

Pengetahuan dan pengalaman seorang karyawan sangat mempengaruhi hasil produksi yang telah dihasilkan, apabila akan lebih tinggi jika seorang karyawan memiliki pengetahuan atau kemampuan yang tinggi.

Menurut anoraga (2014) dan beberapa aspek-aspek yang perlu ditinjau dalam pengukuran produktivitas yaitu:

a) Minat terhadap pekerjaan

Minat adalah kemauan suatu hubungan diri sendiri dan orang lain. Apabila semakin dekatnya atau kuatnya suatu hubungan, maka semakin besar pula minatnya. Apabila pekerja mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan

senang bagi dirinya dan juga dengan semangat kerja, maka hasil suatu pekerjaan yang dikerjakan akan lebih baik dari pada mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak dia senangi.

b) Upah yang didapatkan

Karyawan yang bekerja tentu saja menginginkan suatu imbalan yang pantas dengan apa yang dikerjakannya. Karena dengan adanya upah atau imbalan yang sesuai maka timbul semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

c) Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja suasana kerja yang baik tentu akan memnuat pengaruh yang baik juga di segala pihak, maupun dengan para pekerja

d) Keamanan dalam pekerjaan

Setiap pekerja memerlukan perlindungan terhadap tubuh ataupun memberikan training sebelum melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa yang menjadin aspek untuk mengukur produktivitas kerja menggunakan teori Anoraga (2014) dengan aspek yaitu minat terhadap pekerjaan, upah yang di dapat, lingkungan atau suasana kerja, keamanan dalam pekerjaan.

2.1.3 Faktor Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2009) mengatakan ada factor yang dapat mempengaruhi beberapa produktivitas kerja yaitu:

- a. Sikap mental
- a) Motivasi kerja
- b) Disiplin kerja
- c) Etika kerja
- b. Pendidikan

Apabila seseorang memiliki Pendidikan baik maka dirinya bisa mempunyai wawasan atau pengetahuan luas dalam penghayatan betapa pentingnya suatu produktivitas. Maksud pendidikan disini adalah pendidikan formal maupun itu pendidikan non formal. Tingginya suatu kesadaran seseorang terhadap betapa pentingnya produktivitas bisa mendorong seorang pegawai yang berkaitan dalam melakukan suatu tindakan yang lebih produktif

c. Keterampilan

Jika seorang pegawai terampil dalam bekerja, maka seseorang bisa lebih melakukan pekerjaan dan menggunakan berbagai fasilitas yang di sediakan dengan baik. Maka pegawai bisa jadi lebih terampil jika memiliki kemampuan dan pengalaman yang cukup.

d. Manajemen

Manajemen berkaitan dengan system yang telah diterapkan pimpinan untuk mengendalikan atau memimpin bawahannya. Apabila cara manajemennya baik dan benar maka akan membuat semangat karyawannya tinggi sehingga bisa mendorong karyawan agar melakukan suatu kegiatan yang lebih produktif.

e. Hubungan industrial pancasila

Dengan diterapkan dalam diri bisa menciptakan ketenangan dalam bekerja dan memberi motivasi dalam bekerja lebih produktif maka produktivitas kerja bisa meningkatkan, menciptakan suatu hubungan kerja lebih serasi dan juga dinamis sehingga menciptakan partisipasi yang aktif untuk meningkatkan produktivitas, dan menciptakan harkat dan juga martabat seorang karyawan sehingga bisa mendorong tercapainya jiwa berdedikasi dalam suatu upaya meningkatnya produktivitas kerja.

f. Tingkat penghasilan

Jika tingkat penghasilan itu memadai sehingga bisa menciptakan konsentrasi pada saat bekerja serta keahlian yang seseorang miliki bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

g. Kesehatan dan gizi

Jika karyawan dipenuhi kebutuhan Kesehatan dan gizinya, maka karyawan bisa lebih kuat dalam melakukan pekerjaan, jika karyawan mempunyai semangat tinggi maka bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jika jaminan sosial pada karyawan telah tercukupi maka akan membuat kerja lebih bersemangat, sehingga membuat keahlian seseorang yang dimiliki lebih produktif dalam bekerja.

i. Iklim dan lingkungan

Hal ini bisa membuat karyawan agar merasa senang dalam melakukan pekerjaan serta bisa meningkatkan sifat tanggung jawab dalam hal melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas kerja.

j. Sarana produksi

Jika sarana produksi dilakukan dengan cara tidak baik, hal ini dapat mengakibatkan pemborosan benda atau bahan yang dipakai.

k. Teknologi

Jika teknologi yang dipergunakan benar dan juga lebih modern maka dalam hal melakukan suatu pekerjaan akan lebih tepat waktu, jumlah produksi yang akan dihasilkan lebih bermutu, memperkecil kemungkinan adanya pemborosan bahan.

1. Kesempatan berprestasi

Karyawan yang bekerja berharap kenaikan karier ataupun berkembangnya potensi diri yang juga bermanfaat baik untuk dirinya dan juga untuk organisasi. Jika terbukanya kesempatan untuk meningkatkan prestasi, maka bisa menimbulkan suatu dorongan psikologis demi meningkatkan dedikasi dan juga memanfaatkan potensi diri yang dimiliki seorang karyawan demi mengembangkan produktivitas kerja.

Menurut Isyandi (2004) factor yang bisa mempengaruhi suatu produktivitas kerja yaitu:

- a. Pengetahuan adalah hasil suatu usaha pendidikan yang didapatkan secara formal dan juga non formal bisa memberikan bantuan pada karyawan demi memecahkan suatu masalah pada diri mereka, daya cipta juga termasuk upaya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan adanya pengetahuan yang cukup luas dan juga Pendidikan yang cukup tinggi, seorang karyawan bisa lebih mampu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan juga lebih produktif.
- b. Keterampilan yaitu kemampuan dan juga menguasai teknis operasional di suatu bidang dalam bentuk kekaryaannya. Keterampilan didapatkan dengan usaha belajar dan juga melakukan pelatihan. Keterampilan bersangkutan terhadap keahlian seorang karyawan demi melakukan ataupun mentuntaskan pekerjaan bersifat teknis, sehingga keterampilan seorang karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan lebih produktif.
- c. Keahlian merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan akan mempunyai kemampuan yang tinggi.

- d. Kebiasaan secara terpolata memiliki dampak positif dalam suatu hubungan dengan cara bekerjanya seseorang. Kebiasaan baik seorang karyawan dapat menjamin seorang karyawan bekerja secara baik pula.
- e. Perilaku manusia bisa ditentukan oleh kebiasaan yang ada di diri karyawan sehingga bisa mendukung suatu beban pekerjaan yang lebih efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas tentang produktivitas kerja maka di simpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti Pendidikan, keterampilan, dan manajemen.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam bahasa latin “*movere*” sama dengan “*to move*” yang artinya menggerakkan. Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mengakibatkan dengan beberapa faktor yang sumbernya bagus diluar maupun didalam diri seseorang. Dengan adanya motivasi kerja karyawan bisa melaksanakan tanggung jawab dipekerjaannya dengan semaksimal mungkin dan target atau tujuan disuatu perusahaan bisa tercapai. Seorang pemimpin perusahaan wajib memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, seorang pemimpin perusahaan harus tau motivasi apa yang karyawan inginkan.

Sastrohadiwiryo (2013) mengemukakan Motivasi adalah dimana kejiwaan dan sikap mental seseorang yang bisa memberikan energi, mendorong untuk melakukan kegiatan, dan menyalurkan perilaku demi tercapainya kebutuhan untuk mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang bisa dipergunakan untuk mengukur Motivasi Kerja pada karyawan adalah sebagai berikut: Kinerja (Achievement), Penghargaan (Recognition), Tantangan (Challenge), Tanggung Jawab

(Responsibility), Pengembangan (Development), Keterlibatan (Involvement), dan Kesempatan (Opportunities).

Kata motivasi (*motivation*) merupakan kata dasar yaitu yang memiliki artian dorongan, penyebab atas tindakan yang diperbuat oleh seseorang. Motivasi dimana suatu keadaan yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan yang dilakukan dengan cara berulang secara sadar. Motivasi merupakan suatu keadaan mental seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan aktivitas serta membuat orang lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan, serta memberikan rasa puas untuk hasil yang telah dilakukan Martoyo (2000). Motivasi yaitu keadaan yang potensial yang terdapat didalam diri seseorang, dapat dikembangkan oleh individu tersebut maupun dikembangkan oleh suatu organisasi. Pada dasarnya berkisar antara materi serta imbalan yang didapatkan yang dapat memberikan dampak terhadap pekerjaan yang bersifat positif maupun negative. Yang mana bergantung pula terhadap keadaan yang dialami orang tersebut.

Hasibuan (2001) motivasi mempermasalahkan cara untuk mengarahkan bakat serta potensi diri agar dapat bekerja secara bersama dengan cara lebih efektif untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Bekerja dengan antusias agar tercapai hasil yang terbaik. Manullang (2000) mendefinisikan motivasi merupakan pekerjaan dilakukan manajer yang dapat member dorongan, kepercayaan diri, semangat kerja kepada orang-orang yang ditujukan untuk member motivasi kepada karyawan. Memberikan semangat serta motivasi ini memiliki tujuan agar meningkatkan lagi semangat karyawan untuk bekerja agar tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012), “Motivasi kerja yaitu memberikan pergerakan agar terciptanya semangat kerja karyawan, dapat bekerja secara bersama, bekerja lebih

efisien dan terorganisir dengan segala cara yang dilakukan untuk mendapatkan kepuasan. Newstrom (2008) motivasi kerja merupakan bersedianya seseorang agar melakukan upaya kerja yang tinggi agar tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Steers (1996) motivasi kerja memiliki definisi yaitu usaha yang dapat menyebabkan tindakan, memberikan arah, mempertahankan perilaku yang sama terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Sependapat terhadap itu, Anoraga (2002) mengemukakan motivasi kerja yaitu suatu cara untuk bergerak dan memberikan arah kepada karyawan supaya dapat melakukan tugas individu secara mandiri agar target tercapai dengan sadar serta memiliki tanggung jawab, maka oleh itu motivasi kerja menyebabkan dorongan dan semangat dalam bekerja. Maka dari itu, motivasi kerja pada psikologi dapat disebut juga semnagn pendorong dalam bekerja. Prestasi yang dihasilkan dari motivasi kerja itu tergantung dari kuat dan lemahnya motivasi kerja itu sendiri. Menurut pendapat para ahli, ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal menahan dan menggerak kan pekerjanya agar dapat bekerja lebih baik lagi, lebih bersemangat, tetapi tetap didasari oleh rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga tercapainya target sasaran yang dimiliki oleh perusahaan. Maka motivasi kerja dapat pula dikatakan semangat yang ada pada karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang memiliki pengaruh untuk membangkitkan, memiliki arah, serta mendukung perilaku memiliki hubungan terhadap lingkungan kerja Amirullah dkk (2002). Setelah itu Winardi (2002) motivasi kerja merupakan suatu keadaan potensial yang memliki kekuatan yang terdapat pada diri seseorang manusia, dan pula dapat dikembangkan oleh individu itu sendiri maupun dikembangkan oleh hal lainnya, yang bergantung terhadap situasi tertentu.

Dari pengertian yang dapat dilihat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian motivasi kerja memiliki maksud yaitu segala sesuatu yang dapat meningkatkan dorongan serta semangat kerja karyawan maupun individu serta kelompok kepada pekerjaannya agar tercapai target dan tujuan perusahaan. Dasar pada motivasi kerja yaitu suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang ataupun diluar diri seseorang serta dari lingkungan dapat memberikan pengaruh terhadap aktivitas yang dilakukan serta dapat dikaitkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan tujuan memberikan motivasi terhadap pekerjaan itu sendiri agar dapat bekerja lebih efisien dan optimal.

2.2.2 Aspek Motivasi Kerja

Hezberg (Dalam Hasibuan, 2006) mengatakan bahwa aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

- a. Motivasi internal yang terdiri dari, rasa tanggung jawab dalam melakukan tugas, melakukan tugas dengan tujuan yang jelas, memiliki target tugas yang spesifik dan juga menantang, timbal balik apa yang didapatkan dalam suatu pekerjaan, memiliki rasa senang dalam pekerjaan, berusaha menjadi yang lebih baik, dan mendapat prestasi yang dikerjakan.
- b. Motivasi internal yang terdiri dari, berusaha demi terpenuhinya kebutuhan hidup dan juga kebutuhan dalam pekerjaan, senang mendapatkan pujian apa yang telah dikerjakan, bekerja berharap mendapatkan insentif atau bekerja demi mendapatkan perhatian dari atasan dan juga teman.

Menurut Marwansyah (2014) aspek motivasi kerja adalah:

a. Supervisi

Supervisi yang lebih baik akan meningkatnya produktivitas pekerja lewat kerja yang baik, diberikannya arahan-arahan yang nyata dalam standard kerja, dan pembekalan yang cukup serta dorongan lainnya.

b. Hubungan kerja

Agar bisa melakukan pekerjaan dengan baik, tentunya didukung dengan dilakukannya pekerjaan agar menggerakkan yang berhubungan untuk melakukan tugas selanjutnya.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah hal yang wajib dalam melaksanakan fungsi suasana kerja atau lingkungan kerja yang lebih harmonis dengan terciptanya keakraban, penuh rasa kekeluargaan dan saling support antara sesama karyawan atau dengan atasan.

d. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik, rasa tenang serta nyaman yang didukung dengan peralatan kerja yang baik bisa membuat karyawan betah melakukan pekerjaan. Kondisi kerja yang membuat karyawan merasa nyaman, karyawan merasa lebih aman dan juga lebih produktif untuk bekerja.

e. Keberhasilan

Semua karyawan sangat mengharapkan keberhasilan di setiap kegiatan yang dilakukan. Tercapainya prestasi yang ditugaskan dengan baik sesuai arahan yang diterima. Orang yang melakukan pekerjaan di perusahaan ingin mendapatkan kepercayaan memegang kewajiban yang lebih dari apa yang sudah didapatkannya.

Berdasarkan aspek motivasi kerja di atas bahwa aspek yang dipilih pada penelitian yaitu menggunakan teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2006) karena aspek yang digunakan dinilai lebih menyeluruh dengan melibatkan aspek psikologis.

2.2.3 Faktor Motivasi Kerja

Yang perlu seorang karyawan miliki adalah motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas biar bisa tercapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi kerja adalah suatu yang bisa mendorong seorang karyawan untuk bekerja agar bisa lebih baik dan juga dipengaruhi beberapa faktor, menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2006) yaitu:

a. Faktor pemeliharaan

Faktor pemeliharaan hubungannya dengan seseorang yang ingin mendapatkan ketentraman badaniah. Kebutuhan ini menurut Herzberg adalah kebutuhan yang terjadi secara berulang-ulang, karena hal ini akan kembali di titik nol apabila terpenuhi. Contohnya orang haus akan minum, kemudian haus lagi kemudian begitu seterusnya. Faktor ini seperti gaji, suasana kerja fisik, kepastian dalam pekerjaan, suasana kerja yang menyenangkan, kendaraan, tempat tinggal, dan beberapa tunjangan lainnya.

b. Faktor motivasi

Faktor motivasi bersangkutan dengan kebutuhan psikologis karyawan yaitu rasa yang bermutu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Faktor motivasi yang berhubungan dengan apresiasi pada diri sendiri bersangkutan dengan pekerjaan, misalnya fasilitas memadai, ruangan yang sejuk, posisi kerja yang sesuai dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014) faktor yang mempengaruhi motivasi terdapat beberapa yaitu:

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup adalah suatu hal yang dibutuhkan makhluk hidup dimuka bumi. Misalnya: mendapatkan gaji yang sesuai, penetapan pekerjaan, lingkungan dan situasi kerja yang menyenangkan.

b. Keinginan untuk memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki barang bisa mendukung orang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Misalnya: dapat memperoleh transportasi yang layak mendukung orang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

c. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa yaitu rasa untuk memiliki kuasa mendukung orang untuk bekerja, seseorang akan merasakan puas bila melakukan pekerjaan dengan mendapatkan haknya, melakukan pekerjaan yang bervariasi, dapat memberi masukan dalam berfikir serta mendapatkan tanggapan balik terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

d. Keinginan untuk jaminan pekerjaan

Apabila mendapatkan jaminan pada pekerjaan, maka semua orang akan melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh hati dengan giat bekerja. Apabila karyawan mendapatkan jaminan jelas dalam suatu pekerjaan. Baik adanya jaminan yang berbentuk pangkat, promosi, jaminan kesempatan agar dapat mengembangkan karir. Kebalikannya, apabila seseorang yang telah bekerja sepenuh hati tidak mendapatkan itu semuanya, maka karyawan tersebut akan tidak betah dan bisa saja meninggalkan perusahaan apabila tidak mendapatkan perkembangan karir serta jaminan pekerjaan.

Berdasarkan yang telah dijabarkan maka bisa disimpulkan yaitu faktor yang memberi pengaruh motivasi terbagi dua yaitu, faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Ada faktor lainnya yaitu faktor keinginan untuk hidup, keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk jaminan pekerjaan.

2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Agar dapat mendukung produktivitas kerja yang lebih baik. Perusahaan sering kali melakukan system tunjangan kerja sebagai system yang ada dalam perusahaan tersebut. Tunjangan yang sering diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yaitu memberi bonus. Pendapat Sondang P. Siagian (1985), menjelaskan yaitu memberikan motivasi kerja terhadap seluruh karyawan yang ada demikian rupa, yang nantinya akan menyebabkan karyawan tersebut akan bekerja dengan ikhlas agar tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik serta layak.

Menurut irsyadi (2004) ada faktor yang bisa memberi pengaruh produktivitas kerja seorang karyawan, salah satunya kebiasaan, adalah kebiasaan yang tidak dapat diterima memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seorang karyawan. Memiliki arti, kebiasaan karyawan yang baik yaitu perilaku manusia yang dapat menjain suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik yang dapat ditentukan oleh kebiasaan terdapat pada diri seseorang hingga mendukung tanggungan kerja yang baik.

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2006) menyatakan motivasi memiliki dua faktor adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik mencangkup prestasi, tanggung jawab, kemauan, pekerjaan dan penghargaan. Sedangkan motivasi ekstrinsik berupa gaji, keamanan pekerjaan, keadaan kerja,

aturan perusahaan dan kualitas hubungan interpersonal antara rekan kerja, atasan serta bawahan.

Motivasi kerja bisa dipengaruhi dari berbagai faktor, yang pertama yaitu faktor pemelihara ini termasuk pada kelompok mencakup gaji, keadaan kerja fisik, pastina pekerjaan, supervise terasa menyenangkan, transportasi, serta berbagai tunjangan lain. Faktor kedua yaitu motivasi, motivasi memiliki hubungan terhadap penghargaan pribadi secara langsung yang berhubungan dengan pekerjaan. Contohnya fasilitas yang baik, suasana kerja yang nyaman, kondisi kerja yang tepat dan lainnya. Motivasi kerja dapat di pengaruhi produktivitas kerja karyawan.

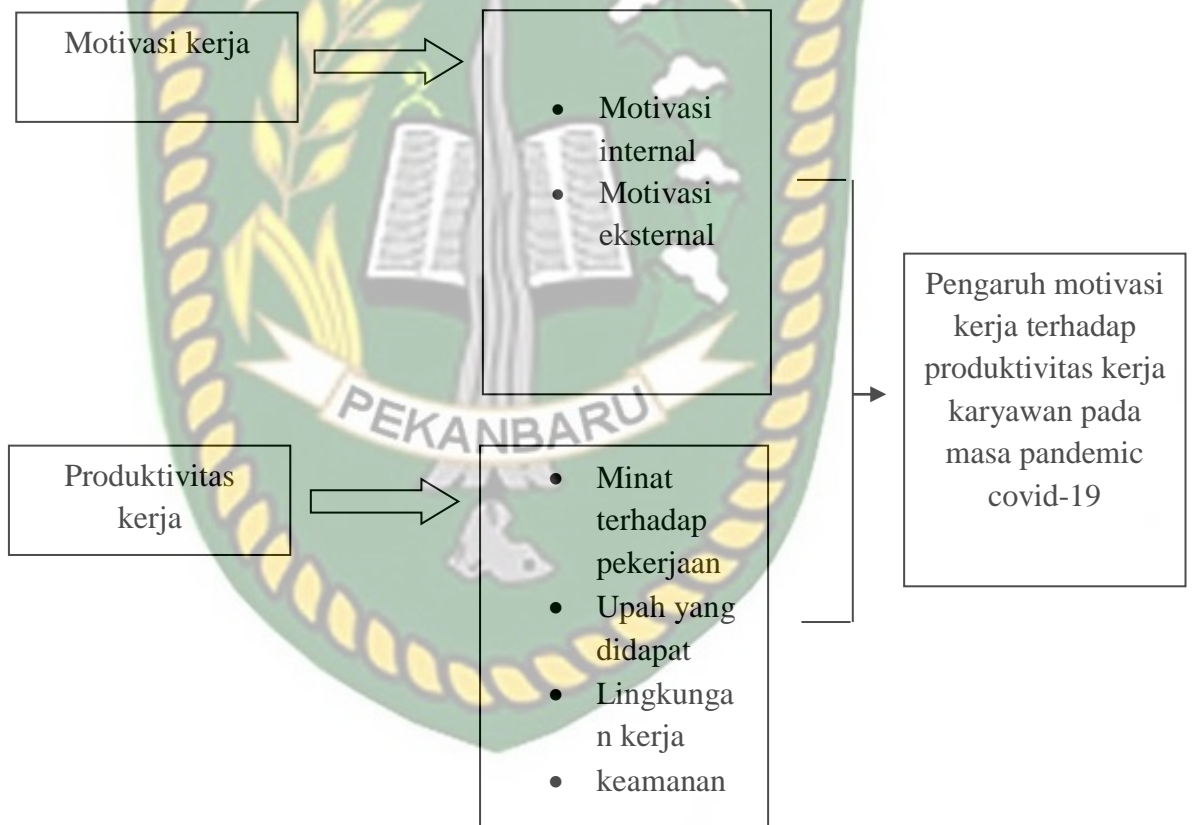
Penelitian yang telah dibuat oleh Saleh (2018) tentang Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. INKO JAVA Semarang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java, hal tersebut ditunjukkan dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,325 dan nilai t hitung sebesar 5,047 > nilai t tabel sebesar 1,99 pada taraf signifikansi 5%.

Penelitian yang diteliti oleh Hamali (2013) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja studi kasus pada PT X Bandung yang memperoleh hasil penelitian bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung secara signifikan dengan koefisien korelasi $r = 0,510$. Berdasarkan kriteria Champion dengan nilai $r = 0,510$, memiliki hubungan bisa dinilai hubungan kuat.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mulyadi (2010) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Galamedia Bandung Perkasa yang memiliki hasil Motivasi kerja memiliki pengaruh yang

positif terhadap produktivitas kerja sebesar 19.94%. Secara simultan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa yaitu sebesar 68,65%, yang termasuk ke dalam kategori tinggi yang berada diantara 0,60- 0,799.

Menurut penelitian dari para ahli diatas dapat disimpulkann bahwa adanya pengaruh yang begitu signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Dapat dilihat bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.



2.4 Hipotesis Penelitian

Dari penjelasan yang telah dijabarkan teoritis kedua variabel dan kerangka berfikir diatas, dapat dibuat sebuah hipotesis pada penelitian sebagai berikut: terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada masa pandemic covid-19.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel adalah produktivitas kerja sebagai variabel Y, Motivasi kerja sebagai variabel X, dan dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Motivasi Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Produktivitas Kerja

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu cara untuk yang dilakukan mengukur kualitas serta kuantitas jasa dari karyawan atau pekerja dalam suatu waktu untuk mendapatkan prestasi kerja yang diinginkan dan hasil kerja secara lebih baik serta layak dengan sumber daya yang ada dan dapat digunakan Wignjosubroto (2012).

Produktivitas kerja yaitu suatu kesanggupan untuk dapat hasil jasa dari beragam sumber daya yang ada dan penyebab untuk dapat menaikkan kualitas pekerjaan yang didapatkan dalam perusahaan. Produktivitas kerja diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2014) dengan aspek minat terhadap pekerjaan, upah yang didapatkan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan dalam pekerjaan dan disiplin terhadap pekerjaan.

3.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu suatu dukungan secara psikologis terhadap orang telah menetapkan tujuan dari sikap, tingkat usaha, dan ketahanan dalam suatu masalah Hazberg (dalam Hasibuan, 2006). Motivasi yaitu kemampuan pendukung

untuk pekerja agar melakukan suatu aktivitas dapat dilakukan dalam kehidupan nyata yang Uno (2008).

Motivasi kerja adalah suatu kemahiran atau kemampuan yang disebabkan adanya dorongan didalam diri seorang karyawan sebagai bentuk hasil dari kebutuhan diri pengaruh lingkungan fisisk serta sosial dimana dorongan tersebut tergantung dari proses integrasi Marwansyah (2014). Menurut Hezberg (dalam Hasibuan, 2006) mengemukakan aspek-aspek motivasi kerja yaitu motivasi dalam dan motivasi luar.

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan wilayah yang digeneralisasikan yang terdapat dari sesuatu subjek yang mempunyai karakteristik serta kualitas khusus yang ditetapkan dari peneliti untuk dipahami dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi pada penelitian yaitu karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kepulauan Anambas. Dalam peneliti ini jumlah populasi yang akan diteliti oleh peneliti adalah 72 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), sampel yaitu jumlah dari bagian karakteristik yang di dapat dari populasi. Menurut (Bungin, 2005) sampel yaitu kesimpulan yang diambil pada populasi agar mewakili semua jumlah populasi yang du generalisasikan. Pada penelitian menggunakan teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Yaitu dilakukannya pengambilan sampel dengan seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 72 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pada pengambilan sampel yaitu dengan teknik pengambilan data. Teknik mengambil data di penelitian ini melakukan dengan memakai *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012) *sampling jenuh* adalah teknik yang menentukan apabila semua populasi dapat dipakai sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang kecil, dimana semua orang di gunakan sebagai sampel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala yaitu merupakan suatu penentuan untuk mengambil data yang mana suatu alat ukur yang efektif yang menggunakan konstruk atau konsep psikologis yang mencitrakan aspek kepribadian individu Azwar (2012). Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (1999) merupakan metode yang dilakukan untuk pengukuran agar dapat mengukur sikap, persepsi, pendapat orang atau suatu kelompok terhadap fenomena sosial. Pada tabel dibawah ini menjelaskan nilai dari tiap skala jawaban pada skala Likert.

Skala Likert menggunakan lima kategori yaitu sangat setuju, setuju tidak setuju, sangat tidak setuju. Menggunakan empat pengkategorisasian pada skala ini yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Menurut Hadi (2001) cara ini disebut dengan cara memodifikasi skala Likert, adalah untuk menghilangkan kategori jawaban di tengah. Kategorisasi SS-S-TS-STTS merupakan kebiasaan pendapat responden, kearah setuju maupun tidak setuju.

3.5.1 Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini dibuat pada bentuk pernyataan mendukung (*favorable*) dan yang tidak mendukung (*unfavorable*) dengan empat pilihan jawaban nantinya diberi kepada subjek agar tidak terjadi kecenderungan tidak memberi jawaban. Skala motivasi kerja dibuat berdasarkan teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2006). Dalam penelitian ini digunakan skala yang dilakukan oleh Febrialdi (2018) sebagai penyusun skala yang dimodifikasi dalam penelitian ini dengan nilai reliabilitas 0,864.

Skala yang digunakan berbentuk skala *Likert*. Skala Likert memiliki item kalimat yang nantinya akan dijawab oleh responden dengan cara memilih satu dari empat jawaban yang ada yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Masing-masing jawaban memiliki skor yang berbeda, dimulai dari satu sampai empat sebagai berikut:

Tabel 3.1

Blue print skala motivasi kerja sebelum try out

Aspek	Indikator	Aitem		
		Favorable	Unfavorable	Total
Motivasi Internal	Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas	2, 31,33,35,37	1, 13, 14, 34, 36, 38	11
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	8,18,39,41	12,16,40,42	8
	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	4,5,6,7,29,30	43,44,45,46, 47	11
	Ada umpan balik atas hasil pekerjaan	26,48,50	49,51,86	6
	Memiliki perasaan senang saat bekerja	3,22,23,24	52,53,54,55	8
	Selalu berusaha untuk		56,57,59	7

	mengungguli orang lain	19,20,28,58		
Motivasi Eksternal	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	9,10,15,17	60,61,62,63	8
	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjaan	21,25,64,66	65,67,68,69	8
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	27,73,74	70,71,72	6
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	11,75,77,78	76,79,80	7
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	32,81,83	82,84,85	6
	Total			86

3.5.2 Skala Produktivitas Kerja

Skala Produktivitas kerja dipenelitian ini dibentuk pada pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan yang tidak mendukung (*unfavorable*) dengan empat pilihan jawaban diberikan agar subjek tidak cenderung menjawab jawaban yang sama. Skala Produktivitas Kerja dimodifikasi dari skripsi Wenny (2015) dengan reliabilitas 0,931 yang disesuaikan pada subjek penelitian. Dibuat menggunakan format Likert dengan teori Anoraga (2014) yaitu minat terhadap pekerjaan, upah yang didapatkan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan pekerjaan dan disiplin terhadap pekerjaan.

Skala yang digunakan yaitu adalah skala *Likert*. Skala Likert berisikan beberapa item pernyataan nantinya akan dijawab oleh responden dengan menentukan pilihan jawaban, yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat

tidak setuju. Skala ini menggunakan empat kategorisasi, yaitu sangat setuju (SS). Masing-masing jawaban memiliki skor yang berbeda, dimulai dari 1 sampai 4. Skor untuk respon pernyataan favorable sangat setuju=1, setuju=2, tidak setuju=3, sangat tidak setuju= 4, sebagai berikut:

Table 3.2
Blueprint Skala produktivitas kerja sebelum try out

No.	Aspek	Aitemjumlah		
		<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1.	Minat terhadap pekerjaan	1, 2, 3, 4	20, 21, 22, 23	8
2.	Upah yang didapatkan	5, 6, 7, 8	24, 25, 34, 35	8
3.	Lingkungan/suasana kerja	9, 10, 11, 12, 13	26, 36, 37, 38	9
4.	Keamanan pekerjaan	14, 15, 16, 40	33, 39, 41, 42	8
5.	Disiplin terhadap pekerjaan	17, 18, 19, 30	27, 28, 29, 31, 32	9
Jumlah				42

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Validitas

Valid merupakan arti dari suatu ketepatan antara data yang terkumpul dengan data pada objek sesungguhnya. Menurut Azwar (2014) validitas memiliki arti yaitu akurasi tes serta skala pengukurannya untuk menjalankan fungsi nya. Validitas memiliki pengukuran yang tinggi apabila mendapatkan hasil yang akurat dan memberikab gambaran variabel yang sedang diukur seperti tujuan yang diharapkan.

Azwar (2014) validitas memiliki arti kata *validity* memiliki arti yaitu bagaimana kepastian serta keakuratan suatu instrumen pengukur (tes) saat menjalankan fungsi ukur nya. Suatu tes diucapkan mempunyai valid yang tinggi apabila alat tersebut melakukan fungsi ukur secara tepat serta memberi hasil ukur yang sama dengan tujuan dilakukan pengukuran.

Uji validitas dapat dilihat dari koefisien validitas mulai dari $r_{xy} = 0,00$ sampai dengan $r_{xy} = 1,00$ dan batas minimal koefisien relasi sudah dianggap memuaskan jika $r_{xy} = 0,30$ Azwar (2014). Batasan ini adalah konvensi, tetapi jika jumlah butir yang lolos ternyata masih belum mencukupi dan memuaskan jumlah yang diinginkan, maka batasan tersebut dapat diturunkan sedikit, misalnya menjadi 0,25 sehingga butiran yang diinginkan tercapai Azwa (2014).

Untuk dapat menaikkan validitas skala maka perlu seleksi butir skala dilakukan menghitung koefisien korelasi skor subjek skala memiliki hubungan pada skor total skala. Teknik konsistensi disebut dengan teknik unternal, dengan cara menghitung koefisien relasi antara setiap butir dengan skor total Azwar (2014). Perhitungan validitas dihitung menggunakan program komputer SPSS (*statistical product and service solution*). Penelitian ini untuk validitas digunakan program computer *SPSS 22.0 for windows*.

3.6.2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2010) reliabilitas mengarah pada kepercayaan atau konsistensi mengukur makna berapa tinggi kecermatan pengukuran. Menunjukkan bahwa bagaimana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten apabila pengukuran dilakukan 2 kali maupun lebih dari itu terhadap gejala dan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas dapat dikatakan koefisien apabila mendekati angka 1.00 yang berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Begitu, apabila alat ukur itu rendah

atau kurang baik maka ditunjukkannya koefisien reliabilitas mendekati 0 (Azwar, 2010). Penelitian dapat dihitung dengan cara bantuan program computer SPSS 22.0 dengan menggunakan rums *Alpha Cronbach*.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan data yang bersifat kuantitatif. Menurut Nueman (2000) penelitian ini menekan lebih terhadap desain penelitian, pengukuran dan sampel pendekatan yang dipakai yaitu dedutif yang mana lebih menekankan pada perencanaan secara detail sebelum pengumpulan data serta analisa. Maka dari itu perlu digunakan nya pendekatan analisis statistic. Dalam pendekatan kuantitatif ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu uji asumsi normallitas, uji asumsi linearitas serta uji hipotesis pada penelitian.

3.7.1 Uji normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan agar melihat skor variabel meiliki distribusi normal ataupun tidak. Pendapat Hadi (2000) memberikan tanggapan bahwa menganalisis skor variabel mengikuti hukum sebaran baku dari Gauss. Apabila sebaran normal memiliki arti terdapat perbedaan signifikan frekuensi yang dilihat dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah dipakai, bila p dari nilai Z (*kilmogrov-smirnov*) $> 0,05$ maka sebaran normal, kebalikkannya jika $p < 0,05$ maka sebaran tidak normal.

3.7.2 Uji linearitas

Pada uji penelitian ini yang ingin dicapai yaitu diketahui bentuk pengaruh variabeel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas pengaruh yang dilaksanakan terhadap variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja di karyawan untuk melihat linear atau tidak, digunakan uji linearitas. Normanya dengan melhat nilai p dari nilai F (*Deviation from linearity*). Jika $p > 0,05$ maka pengaruh linear, tetapi jika $p < 0,05$ maka pengaruh tidak linear.

3.7.3 Uji hipotesis

Uji asumsi atau uji persyaratan yaitu terdiri dari analisis uji normalitas data dan uji linearitas yang telah dilakukan, maka selanjutnya dilakukan lah uji hipotesis. Sebagaimana telah diketahui sebelumnya pada penelitian ini memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Regresi sederhana merupakan teknik ststistic yang di gunakan pada penelitian ini yang memiliki tujuan agar dapat melihat pengarug variabel bebas terhadap variabel terikat serta melakukan pengujian apakah memliki korelasi yang signiifikan maupun tidak signifikan. Analisis pada uji ini menggunakan program computer *SPSS 22.0 for windowws*.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancha Penelitian

4.1.1. Sejarah Dinas Penanaman Modal dan PTSP, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Anambas

DPMPTSP adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Merupakan penghubung pemerintah dan dunia usaha. DPMPTSP memiliki tujuan yaitu untuk member dukungan investasi secara langsung, baik yang dilakukan dari dalam maupun luar negeri, yang dilakukan dengan investasi iklim yang kondusif. DPMPTSP Anambas adalah suatu lembaga yang memiliki fungsi serta peranan yang baik pada bidang pelayanan perizinan serta non perizinan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kepulauan Anambas dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas No 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dalam Susunan Perangkat daerah Kabupaten Kepulauan Anambas. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas, tugas pokok Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kepulauan Anambas yaitu melaksanakan urusan pada bidang penanaman modal serta pelayan di pemerintahan.

Penanaman Modal dan PTSP, Transmigrasi dan Tenaga Kerja terdiri atas:

1. Sekretariat
2. Bidang Penanaman Modal

3. Bidang P3NP
4. Bidang PKPL
5. Bidang pelatihan dan penempatan T.K
6. Bidang H.I dan jamsosnaker

4.1.2. Tujuan dan fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) memiliki tujuan yaitu:

1. Meningkatkan keinginan masyarakat terhadap pelayanan perizinan terpadu satu pintu;
2. Meningkatkan minat usaha serta investasi yang kondusif.
3. Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan terpadu satu pintu;
4. Meningkatnya realisasi diinvestasi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) memiliki fungsi yaitu:

1. Perumusan kebijakan lingkup penanaman modal serta pelayanan terpadu satu pintu
2. Pelaksanaan kebijakan lingkup penanaman modal serta pelayanan terpadu satu pintu
3. Pelaksanaan evaluasi serta pelaporan lingkup penanaman modal dan pelayanan terpadu

4. Pelaksanaan administrasi Dinas lingkup penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

4.2 Proses perizinan

Pada proses perizinan, peneliti terlebih dahulu membuat surat prosedur penelitian. Hal yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian yaitu: pertama dilakukan membuat surat perizinan dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dengan memiliki nomor: **749/E-UIR/27-F.PSI/2021** yaitu tanggal 02 Agustus 2021 yang diberikan oleh Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau kepada peneliti nantinya untuk disampaikan kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).

Pada tanggal 16 Agustus 2021 peneliti memperoleh izin penelitian oleh (DPMPTSP). Peneliti terlebih dahulu menyiapkan alat ukur yang akan digunakan pada saat penelitian. Tahapan ini melakukan penelitian digunakan pendekatan kuantitatif yang melakukan uji coba alat ukur.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Tanggal 16 Agustus 2021 melakukan uji coba pada subjek. Uji coba alat ukur melakukan dengan mengunjungi tempat yang akan diteliti. Uji coba dilakukan dengan jumlah subjek sebanyak 30 orang. Uji coba dilakukann pada saat subjek sedang jam istirahat dan makan siang. Dengan skala uji coba yang berjumlah untuk 30 subjek.

Tanggal 27 Agustus 2021 peneliti akan melakukan pengambilan data dengan jumlah subjek 42 orang. Penelitian akan langsung dilakukan dengan

mendatangi DPMPTSP dengan menggunakan skala sebanyak 42 orang. Dilakukannya penelitian pada jam istirahat subjek.

4.4 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan supaya dapat mencari pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pada saat proses skoring dan pengolahan data dengan bantuan program *Statistic Product dan Service Solution (SPSS) 20.0for windows*. Serta dilakukan dengan subjek yang berjumlah 42 orang di DPMPTSP. Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tabel Deskripsi Data Penelitian

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	X	X	Mean	SD	X	X	Mean	SD
	Max	Min			Max	Min		
Motivasi kerja	182	141	170	9,26	264	66	165	33
Produktivitas kerja	69	47	61,26	4,72	104	26	65	13

el diatas dapat dilihat secara umum gambaran motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sangat beragam menurut hasil yang didapatkan (empiric). Dilihat dari variabel motivasi kerja rentang skor yang diperoleh bergerak dari 141 hingga 182. Dapat dilihat dari variabel produktivitas kerja rentang skor

yang diperoleh bergerak dari 47 hingga 69. Memperoleh hasil deskriptif menghasilkan perbandingan antara skor yang diperoleh serta skor yang dimungkinkan diperoleh. Pada variabel motivasi kerja *mean* hipotetiknya 165 berada dibawah *mean* empirik 170. Sementara itu, pada variabel produktivitas kerja *mean* hipotetiknya 65 diatas *mean* empirik 61,26.

Hasil deskripsi data akan dipergunakan pada pengkategorisasian skala akan ditetapkan menurut nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (SD) empiri dari tiap skala. Kategori yang digunakan dalam pengkategorian variabel tersebut adalah terdiri dari 5 kelompok kategori yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Mengkategorikan data menjadi 5 kategori sebagai berikut:

Tabel 4.2

Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

Keterangan:

M : Rata-rata

SD : Standar Deviasi

Menurut deskripsi data digunakan rumus yang diattas, maka variabel motivasi kerja pada penelitian terbagi atas lima pengkategorian yaitu sangat

tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategori motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	%
Sangat tinggi	$X \geq 264$	0	0%
Tinggi	$182 \leq X < 215$	0	0%
Sedang	$149 \leq X < 182$	0	0%
Rendah	$116 \leq X < 149$	14	33.3%
Sangat rendah	$X < 116$	28	66.8%
		42	100%

Dapat dilihat berdasarkan kategori data diatas, menunjukkan bahwa data berkategori sangat tinggi sebanyak 0 atau 0%; data berkategori tinggi sebanyak 0 atau 0%; data berkategori sedang sebanyak 0 atau 0%; data berkategori rendah sebanyak 14 atau 33.3%; dan data berkategori sangat rendah sebanyak 28 atau 66.8%. Maka berdasarkan kategorisasi data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar data motivasi kerja adalah mayoritas sangat rendah berada pada rentang skor 116 ($X < 116$). Sementara, pengkategorian untuk skor produktivitas kerja dapat dilihat dari tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4

Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Skala Produktivitas Kerja

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	%
Sangat tinggi	$X \geq 104$	0	0%
Tinggi	$72 \leq X < 85$	0	0%
Sedang	$59 \leq X < 72$	1	2.4%
Rendah	$46 \leq X < 59$	39	92.9%
Sangat rendah	$X \leq 46$	2	4.8%
		42	100%

Berdasarkan yang dapat dilihat dari hasil kategorisasi data diatas, Data berkategori sangat tinggi sebanyak 0 atau 0%; data berkategori tinggi sebanyak 0 atau 0%; data berkategori sedang sebanyak 1 atau 2.4%; data berkategori rendah sebanyak 39 atau 92.9%; dan data berkategori sangat rendah sebanyak 2 atau 4.8%. Dengan demikian berdasarkan kategorisasi data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar data produktivitas kerja adalah mayoritas rendah berada pada rentang skor 46-59 ($46 \leq X < 59$) dan termasuk dalam kategori rendah.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Uji Normalitas

Dilakukan Uji normalitas agar dapat diketahui normalitas pada data yang diperoleh apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Dilakukan Uji normalitas pada tiap variabel yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *Statistik Non Parametrik One Simple Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan ketentuan

yaitu jika nilai sig $<0,05$ maka data yang diperoleh tidak berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai sig $>0,05$ maka data yang diperoleh berdistribusi normal (Jonathan,2012). Dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Tabel Hasil Uji Asumsi Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Statistic	P	Keterangan
Motivasi Kerja	0.195	0,000	Tidak normal
Produktivitas Kerja	0.145	0,027	Tidak normal

Menurut hasil yang didapat pada tabel 4.5 dapat dilihat yaitu hasil pengujian normalitas pada data motivasi kerja dan produktivitas kerja dengan menggunakannya *Statistic Product dan Service Solution (SPSS) 20.0for windows*. Dapat dilihat pada variabel motivasikerja yaitu kolom signifikansi (sig) yaitu 0.000 ($0.000 < 0,05$). Sementara itu, pada variabel produktivitas kerja yaitu kolom signifikansi (sig) yaitu 0.027 ($0.027 < 0,05$). Maka berdasarkan hasil yang didapat, dapat diambil kesimpulan yaitu variabel motivasi kerja serta variabel produktivitas kerja berdistribusi tidak normal.

Menurut Widhiarso (2012) apabila data tidak berdistribusi normal yang menjadi penyebab uji normalitas gagal dan dapat tidak melakukan apapun serta melanjutkan uji yang telah di tentukan lalu melakukan uji statistik parametrik yang tidak mengasumsikan berdistribusi normal. Pada penelitian ini, peneliti tetap menggunakan hasil uji normalitas tidak berdistribusi normal.

4.6 Uji Linieritas

Dilakukan Uji linierritas agar mengetahui apakah adanya pengaruh atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada peneitian ini variabel bebasnya adalah motivasi kerja (X) dan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y). Maka berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for windows*. Yang didapat hasil seperti dibawah:

Tabel 4.6
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linieritas (F)	Sig.	Keterangan
Motivasi kerja*	1.848	0.087	Linier
Produktivitas kerja			

Berdasarkan tabel yang terdapat diatas, maka hasil analisis data mendapatkan hasil nilai F sebesar 1.848 dengan signifikasi sebesar 0.087 ($p > 0.05$). Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa garis antara motivasi kerja dengan produktivitas kerhja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Anambas memiliki pengaruh yang linier disebabkan karna bisa dilihat dari hasil data yang signifikan $0.087 > 0.05$ oleh kerena itu bisa ditarik kesimpulan kedua variabel tersebut adalah linier.

4.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan agar dapat mengetahui apabila data dapat sesuai terhadap hipotesis dan tujuan penelitian untuk dapat diketahui adanya atau tidak pengaruh antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pada di DPMPSTP. Oleh karena itu dibuat hipotesis seperti dibawah ini :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Hasil dapat dilihat bahwa data yang terkumpul dapat memenuhi syarat untuk analisis. Maka dari itu dilakukannya uji regresi sederhana untuk mengetahui hubungan anatar dua variabel yang terdapat pada penelitian ini. Berdasarkan perhitungan uji regresi sederhana antara motivasi kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) dengan digunakannya bantuan program *Statistic Product dan Service Solution (SPSS) 20.0for window*, maka dapat diperoleh hasil dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Korelasi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.320	1	198.320	11.082	.002 ^a
	Residual	715.799	40	17.895		
	Total	914.119	41			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Menurut yang dapat dilihat tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa F 11.082 dengan taraf signifikan 0.002. Maka dari itu, agar mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, maka dapat dilihat nilai signifikasi 0.002 sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti

diterima. Karena dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di DPMPTSP.

4.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki tujuan agar dapat diketahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka pada penelitian ini yaitu besarnya pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja di DPMPTSP. Tabel dibawah ini merupakan hasil uji koefisiensi determinasi menggunakan program *SPSS 20.0 for windows*.

Tabel 4.8

Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.197	4.230

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Menurut tabel 4.8 maka dapat dilihat, nilai koefisien determinasi pada kolom *R square* yang memiliki pengertian bahwa memberi dalam bentuk pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah 21.7%. Dengan demikian sumbangan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yaitu sebesar 21.7% pada penelitian ini.

4.9 Pembahasan

Hasil analisis data deskriptif yang telah dilakukan dengan digunakannya bantuan program *SPSS 20.0 or Windows* terhadap variabel motivasi kerja (X) dan produktivitas kerja (Y). analisis skor yang terdapat

pada tiap indikator diperoleh dari masing-masing variabel dalam penelitian dan pengkategorisasian yang diperoleh skor yang berasal dari subjek penelitian. Maka berdasarkan hasil analisis yang didapatkan skor maksimum, skor minimum, skor rata-rata dan skor standar deviasi.

Berdasarkan konsep Herzberg (dalam Hasibuan, 2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek motivasi kerja yaitu tanggung jawab, kemajuan dalam bekerja, tantangan bekerja, capaian, perasaan senang dalam bekerja, prestasi dalam bekerja, kebutuhan hidup dan pekerjaan, pujian dalam pekerjaan, insentif yang didapat pada pekerjaan, harapan ingin memperoleh perhatian. Untuk mengetahui keadaan subjek yang sebenarnya diperlukan pengkategorisasian pada subjek yang dilakukan dalam kelompok dengan pengembangan karir yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Wignjosibroto (2012) beberapa aspek-aspek produktivitas kerja yaitu minat terhadap pekerjaan, upah yang didapatkan, lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, disiplin terhadap pekerja. Maka dari itu untuk mengetahui keadaan subjek yang sebenarnya perlu dilakukan pengkategorisasian pada subjek dalam kelompok dengan kepuasan kerja yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y) produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square 0.217 atau 21.7%.

Pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0.466.

Motivasi kerja memberi daya gerak yang menimbulkan keinginan untuk karyawan bekerja supaya bisa bekerja sama, bekerja secara lebih baik dan terarah agar menciptakan produktivitas kerja yang baik. Motivasi kerja memberikan efek yang sangat penting yaitu dengan memiliki motivasi yang mengakibatkan hal yang menyebabkan, mengarahkan, dan mendorong perilaku agar bekerja giat mencapai tujuan yang optimal. Menurut Adella hotyda (2007) motivasi kerja yaitu sesuatu sesuatu yang menyebabkan karyawan ataupun pekerja yang terdapat didalam diri maupun diluar diri untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan menggunakan tanggung jawab guna menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Menciptakan produktivitas kerja tidaklah mudah banyak faktor yang memberikan pengaruh diantara lainnya yaitu motivasi kerja. Hal lain yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja adalah perselisihan di tempat kerja adalah hal biasa pada setiap pekerjaan maka dari itu dibutuhkan produktivitas kerja yang baik. Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2008) yaitu perbandingan pengeluaran dan pemasukkan, yang mana pengeluarannya wajib memiliki nilai tambah serta teknik pengerjaan dengan baik.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian hasil penelitian sebelumnya yang dikerjakan oleh Roni fasalah dan Meghar tremtari savitri (2013) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kabellindo Murni yang menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Memiliki arti jika motivasi kerja

tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi. Dapat diketahui bahwa motivasi kerja $(4,903) > (1,66)$. Kemudian uji koefisien determinasi didapatkan hasil 38,1% yang memiliki arti yaitu variabel produktivitas kerja ditentukan oleh motivasi kerja secara simultan. hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian selanjutnya diperkuat oleh Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa patemon kecamatan serrit memiliki hasil penelitian menjelaskan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan hubungan searah yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai $t_{hitung} = 5,373 > t_{tabel} = 2,042$ dan nilai probabilitas uji $t < 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini melihat bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Hasil penelitian selanjutnya diperkuat oleh Andhika, Widjarnako dan Ahmad (2019) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai universitas pembangunan panca budi Medan yang menyatakan hipotesis memperlihatkan bukti yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dengan produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,397 memiliki arti setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar 1% sehingga Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 39,7%. Maka

dapat diambil kesimpulan yaitu motivasi kerja diberikan terhadap pegawai di Universitas Negeri Medansangat baik untuk meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai.

Pada penelitian ini penulis menyadari bahwa masih memiliki kekurangan dan kelemahan dalam penulisan penelitian ini, salah satunya yaitu hasil analisis data tidak berdistribusi normal. Selain itu keterbatasan waktu dan tempat yang ada pada saat melakukan penelitian dan pengisian kuisisioner dikarenakan keadaan pandemi covid-19 dan PPKM pada saat pelaksanaan penelitian.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Menurut analisis data dan uji hipotesis yang dikerejakan tentang Pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada masa pandemi covid-19 pada karyawan kantor Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu transmigrasi dan tenaga kerja Kabupaten Kepulauan Anambas maka bisa ditarik simpulan yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja yang berarti hipotesis diterima. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja, kebalikannya apabila motivasi kerja rendah maka akan rendah juga produktivitas kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan maka pada penelitian ini perlu dikemukakan bebrapa saran kepada pihak terkait, yaitu:

1. Bagi pemimpin karyawan

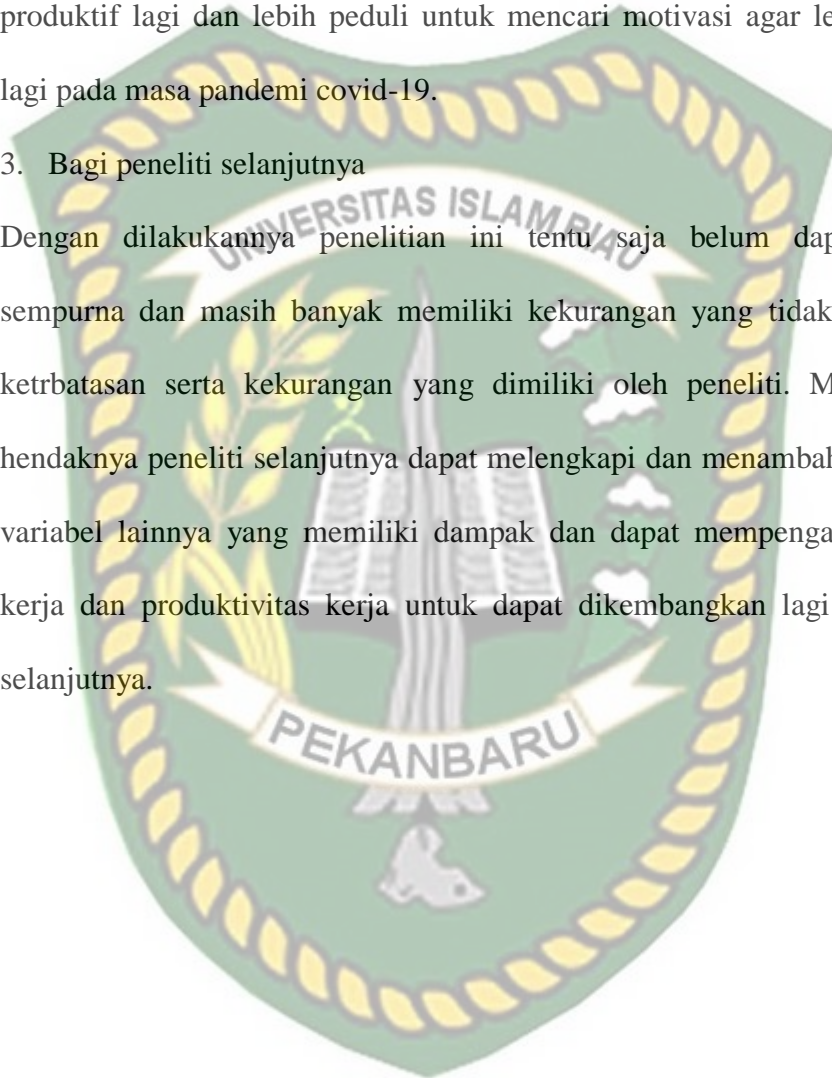
Dengan dilakukannya penelitian pada kantor DPMPTSP Kabupaten Kepulauan Anambas dan diketahui hasil penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitaas kerja karyawan pada masa pandemi covid-19 maka seharusnya pimpinan harus ikut berpastisipasi dalam memotivasi karyawan sehingga karyawan lebih produktif dalam pekerjaan di masa pandemi covid-19

2. Bagi karyawan

Dengan telah dilakukannya penelitian terhadap karyawan kantor DPMPTSP Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Anambas maka dapat pula diketahui dari hasil penelitian bahwa seharusnya karyawan bergerak lebih produktif lagi dan lebih peduli untuk mencari motivasi agar lebih semangat lagi pada masa pandemi covid-19.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan dilakukannya penelitian ini tentu saja belum dapat dikatakan sempurna dan masih banyak memiliki kekurangan yang tidak terlepas dari keterbatasan serta kekurangan yang dimiliki oleh peneliti. Maka dari itu, hendaknya peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menambahkan variable-variabel lainnya yang memiliki dampak dan dapat mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas kerja untuk dapat dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anambas, D. K. dan I. (2014). Dinas Penanaman Modal dan PTSP, Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Retrieved from <https://ptsp.anambaskab.go.id/>
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Grandy Umbu Endalu Radandima. (2020). Motivasi dan Produktivitas Masa Pandemi Covid-19. Retrieved from <https://kumparan.com/grandy-umbu-endalu-radandima/motivasi-dan-produktivitas-masa-pandemi-covid-19-1tTOZdtH0xm>
- Liana, Wendy. 2020. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1(01):65–72.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT

X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>

Hasibuan, M., M. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.

HUMAS LIPI. (2020). Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Retrieved from <http://lipi.go.id/berita/single/Survei-Dampak-Darurat-Virus-Corona-terhadap-Tenaga-Kerja-Indonesia/22030>

Maharlin, Renindia. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda." *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(4):298–314.

Mulyadi, H. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 415(2), 97–111.

Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 58. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>

Putu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63.

Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. Retrieved from <http://www.jurnalunita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko
Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Sedarmayanti (2009) *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Pradnya.

Senen, S. H. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata. *Strategic : Jurnal Pendidikan
Manajemen Bisnis*, 8(2), 1. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1014>.

Sinaga, Sarman. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan.” *Jurnal Ilmiah METADATA*
2(2):159–69.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN.

Sugiyono (2016) *Metode penulisan kuantitatif dan kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2014) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Syahrial, S. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. *Ners*, 4(2), 21–
29. Retrieved from
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/1022>

Wahyu, A. M., & Said, M. (2020). Produktivitas Selama Work From Home: Sebuah Analisis
Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 29(2), 53.
<https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.570>

Wicaksono, A. (2020). Menaker Ungkap Keluhan soal Produktivitas Pekerja RI Rendah.
Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201222143314-92585205/menaker-ungkap-keluhan-soal-produktivitas-pekerja-ri-rendah>

Widhiarto, W. (2012) Tanya Jawab Tentang Uji Normalitas. Fakultas Psikologi Universitas



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau