

## SKRIPSI

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA CV. GARUDA LAIS SUKSES TANJUNG MURAWA SUMATRA UTARA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*

Oleh:

**BUSTAN HAR**  
175211033

**UNIVERSITAS**  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
**ISLAM RIAU**  
2023



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



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

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : BUSTAN HAR  
NPM : 175211033  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA CV GARUDA LAIS SUKSES TANJUNG MURAWA SUMATRA UTARA PRODUKSI

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

6/9/23 Dekan

Ketua Program Studi

  
( Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

  
(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN ES

INI ADALAH ARSIP MILIK :



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: [www.uir.ac.id](http://www.uir.ac.id) Email: [info@uir.ac.id](mailto:info@uir.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR**  
**SEMESTER GENAP TA 2022/2023**

NPM : 175211033  
 Nama Mahasiswa : BUSTAN HAR  
 Dosen Pembimbing : 1. KAMAR ZAMAN SE., MM 2.  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA CV GARUDA LAIS SUKSES TANJUNG MURAWA  
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON THE WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION EMPLOYEES AT CV GARUDA LAIS SUCCESS TANJUNG MURAWA NORTH SUMATRA  
 Lembar Ke : .....

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	5 JANUARY 22	Perbaikan Latar Belakang		
2	10 / JAN / 22	Perbaikan Variabel		
3	24 / JAN / 22	Perbaikan Populasi dan Sampel		
4	27 / JAN / 22	ACC Seminar Proposal		
5	4 / FEB / 22	Perbaikan OTLINE		
6	6 / JUN / 22	LANJUT SKRIPSI		
7	24 / AGS / 22	Perbaikan hasil deskriptif Quisior		
8	8 SEPTEMBER 22	ACC UJIAN HASIL		

Pekanbaru, .....  
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTC 1MJEXMDMZ

**Catatan :**

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 264/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 31 Maret 2023, Maka pada Hari Senin 03 April 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Bustan Har  |
| 2. NPM                  | : 175211033   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara Produksi. |
| 5. Tanggal ujian        | : 03 April 2023   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 Menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B) 77,5</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua

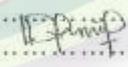
  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

  
.....  
  
.....  
  
.....



Pekanbaru, 03 April 2023  
Mengetahui  
Dekan,

  
**Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
ADAHAMAH SPILIK :

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 264 / Kpts/FE-UIR/2023  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
  2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat** :
1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
  3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
  6. SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
  7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI
    - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
    - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Bustan Har  
 NPM : 175211033  
 Program Studi : Manajemen S1  
 Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara Produksi.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dituji	Sjabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Huswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematis	Sekretaris
3	Deswarta, SE., MM	Asisten Ahli III/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Disahkan di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 03 April 2023  
  
 Dekan  
 Nama : Ava Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1511/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca** : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-11-23 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang** : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
 5. SK, Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021  
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.  
 7. SK, Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- Nama : Bustan Har  
 N P M : 175211033  
 Jurusan/Jenjang Pended. : Manajemen  
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI BIDANG PRODUKSI PADA CV. GARUDA LAIS SUKSES
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 25 November 2021



Dekan  
 N.P. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

**Tembusan** : Disampaikan pada :

- Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
- Arsip File : SK, Dekan Kml Haj

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Bustan Har  
 NPM : 175211033  
 Jurusan : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara Produksi.  
 Hari/Tanggal : Senin 03 April 2023  
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 77 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 03 April 2023  
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**ISLAM RIAU**

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN PERPUSTAKAAN SOEMAN HS UNIVERSITAS ISLAM RIAU



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

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Bustan Har  
 NPM : 175211033  
 Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara.  
 Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 11 Mei 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1. Judul                      | : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)                     |
| 2. Permasalahan               | : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)               |
| 3. Tujuan Penelitian          | : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)                        |
| 4. Hipotesa                   | : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)                 |
| 5. Variabel yang diteliti     | : Jelas/Kurang jelas *)                                       |
| 6. Alat yang dipakai          | : Cocok/belum cocok/kurang *)                                 |
| 7. Populasi dan sampel        | : Jelas/tidak jelas *)  |
| 8. Cara pengambilan sampel    | : Jelas/tidak jelas *)  |
| 9. Sumber data                | : Jelas/tidak jelas *)  |
| 10. Cara memperoleh data      | : Jelas/tidak jelas *)  |
| 11. Teknik pengolahan data    | : Jelas/tidak jelas *)  |
| 12. Daftar kepustakaan        | : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *) |
| 13. Teknik penyusunan laporan | : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)                        |
| 14. Kesimpulan tim seminar    | : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)                   |

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1.
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2.
3.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	3.

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 11 Mei 2022  
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 874674 Fax. +62 761 874581 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

## PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama	: Bustan Har
NPM	: 175211033
Program Studi	: Manajemen
Topik	: MSDM Kontemporer
Pembimbing	: Kamar Zaman, SE., MM.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pekanbaru, 22 Oktober 2021  
Menyetujui,



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si.**  
NPK. 86 0802 062

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 الجامعة الإسلامية البرونزية

Alamat : Jalan Kahrudin Nasution No. 113, Merpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 25 November 2021

Nomor : 1008/KPTS/UIR/Fekon/2021  
 Lampiran : -  
 Hal : **Mohon Izin Penelitian**  
 Kepada Yth. : Pimpinan CV.Garuda Lais Sukses  
 Di - Tempat

Assalamu'alaikum Wr, Wbr.,

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Bustan Har  
 NPM : 175211033  
 Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

**"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI BIDANG PRODUKSI PADA CV. GARUDA LAIS SUKSES"**

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,  
 Wakil Dekan I



Bina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.  
 NPK. 19790914 200501 2 002

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : BUSTAN HAR  
**NPM** : 175211033  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA CV. GARUDA LAIS  
SUKSES TANJUNG MURAWA SUMATRA UTARA  
**PEMBIMBING** : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 18% pada setiap subbab  
naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 10 Januari 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

**KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. GARUDA LAIS SUKSES TANJUNG  
MURAWA SUMATRA UTARA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya uyang disebutkan referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 06 April 2023

Yang memberi pernyataan



BUSTAN HAR

NPM: 175211033

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN ADALAH ARSIP MILIK :

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA CV. GARUDA LAIS SUKSES TANJUNG MURAWA SUMATRA UTARA**

OLEH :

**BUSTAN HAR**  
**175211033**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan proses mengumpulkan data primer melalui metode *survey* dan penyebaran kusioner penelitian. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di CV. Garuda Lais Sukses. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel adalah sebanyak 32 responden. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah Metode Skala Ordinal, Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Determinasi dan Uji parsial t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

***Kata Kunci: Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja***

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## ABSTRACT

### **EFFECT OF WORK MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION EMPLOYEES AT CV. GARUDA LAIS SUCCESSFUL TANJUNG MURAWA NORTH SUMATRA**

**BY:**

**BUSTAN HAR**  
**175211033**

*The purpose of this study was to find out and analyze whether there is an influence of work motivation on employee productivity at CV. Garuda Lais Success Tanjung Murawa North Sumatra. The research method used in this study is to use a quantitative descriptive method with the process of collecting primary data through survey methods and distributing research questionnaires. The sample in this study are employees who work at CV. Garuda Lais Success. The sampling technique used was purposive sampling technique with a total sample of 32 respondents. The data processing and analysis method used is the Ordinal Scale Method, Simple Linear Regression, Determination Coefficient Test and Partial t test. The results of this study indicate that there is a partial positive and significant influence of work motivation on work productivity.*

**Keywords : Work Motivation, Work Productivity**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

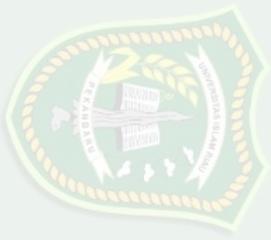
## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum wr,wb*

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada Cv. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara”***. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan ribuan terima kasih kepada beberapa pihak berikut ini :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syahrinaldi SH., SE., MM., CRBC selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari., SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M. Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan motivasi, saran, masukan, dan membimbing saya dalam memperbaiki dan penyempurnaan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan tepat waktu.



5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pembelajaran kepada penulis selama masa perkuliahan, dan karyawan/i tata usaha telah memberikan kemudahan dalam administrasi selama masa perkuliahan.

Akhirnya penulis mendoakan semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan karunia-nya serta meridhai kita semua dan semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Pekanbaru, Agustus 2022  
Penulis,

**Bustan Har**  
NPM : 175211033

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

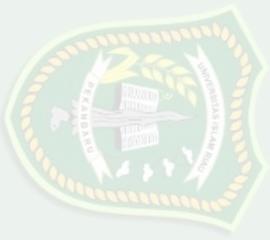
## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Motivasi Kerja.....	13
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	13
2.1.2 Jenis – Jenis Motivasi Kerja .....	16
2.1.3 Tujuan Motivasi.....	16
2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	18
2.1.4 Metode Motivasi.....	19
2.1.4 Teori – Teori Tentang Motivasi Kerja.....	20
2.1    Produktivitas Kerja.....	26
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	26
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	27
.2.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	30
2.2.4 Upaya Peningkatan Produktivitas.....	31
2.2.5 Pengukuran Produktivitas Kerja.....	32





2.3 Penelitian Terdahulu.....	33
2.4 Kerangka Pemikiran .....	36
2.5 Hipotesis Penelitian.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	38
3.2 Operasional Variabel.....	38
3.3 Populasi & Sampel Penelitian .....	39
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	41
3.6.1 Uji Validitas.....	42
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.6.3 Regresi Linier Sederhana.....	42
3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) .....	43
3.6.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	43
3.7 Uji Hipotesis (Uji $t$ ).....	44
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Sejarah CV. Garuda Lais Sukses.....	45
4.2 Visi Misi CV. Garuda Lais Sukses.....	46
4.3 Struktur Organisasi CV. Garuda Lais Sukses .....	47
4.4 Aktivitas Perusahaan .....	47
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
5.1 Karakteristik Responden Penelitian .....	54
5.1.1. Jenis Kelamin.....	55
5.1.2. Usia .....	55
5.1.3. Tingkat Pendidikan .....	56
5.1.4. Masa Kerja .....	57
5.2 Uji Kualitas Data .....	58
5.2.1 Uji Validitas.....	58
5.2.2 Uji Reabilitas.....	60
5.3 Analisis Deskriptif.....	61



5.3.1 Analisis Deskriptif.....	62
5.3.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	77
5.3.3 Variabel Produktivitas Kerja .....	80
5.3.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	92
5.4 Hasil Analisis Statistik .....	95
5.4.1 Regresi Linear Sederhana.....	96
5.4.1.1. Koefisien Korelasi .....	96
5.4.1.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	98
5.4.2 Uji Hipotesis (Uji t).....	99
5.5 Pembahasan Penelitian .....	100
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>102</b>
6.1 Kesimpulan.....	102
6.2 Saran.....	102
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>106</b>

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

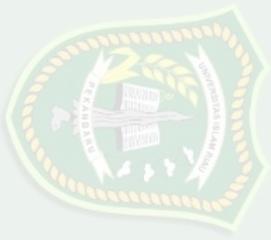
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

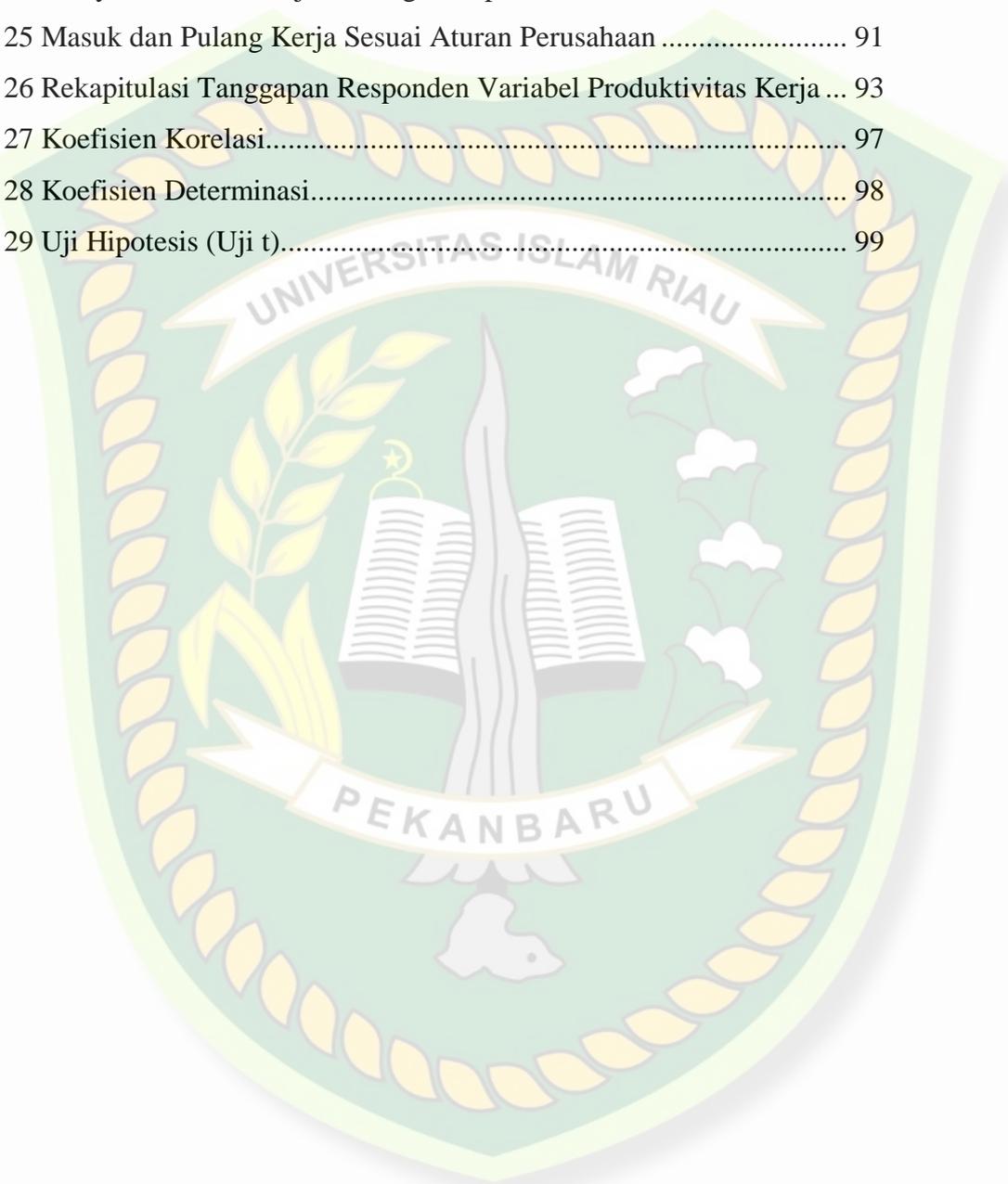
**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Pada CV. Garuda Lais Sukses tahun 2021 .....	2
Tabel 1. 2 Data Kompensasi Untuk Karyawan CV. Garuda Lais Sukses.....	5
Tabel 1. 3 Perkembangan Produksi CV. Garuda Lais Sukses dari Tahun 2021 .....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 5. 3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
Tabel 5. 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 5. 5 Uji Validitas .....	59
Tabel 5. 6 Uji Reabilitas.....	61
Tabel 5. 7 Kecukupan Gaji Terhadap Kebutuhan .....	63
Tabel 5. 8 Keseimbangan Intensitas Kerja Dan Waktu istirahat .....	64
Tabel 5. 9 Fasilitas Kerja Sesuai Standar Kemanan .....	66
Tabel 5. 10 Tunjangan Kesehatan Dan Hari Tua.....	67
Tabel 5. 11 Penghargaan Dan Penerimaan Dilingkungan Kerja.....	69
Tabel 5. 12 Hubungan Dan Interaksi Sesama Pekerja .....	71
Tabel 5. 13 Pernyataan Tingkat Kesadaran Dalam Pekerjaan .....	72
Tabel 5. 14 Realisasi Target Pekerjaan.....	74
Tabel 5. 15 Kesempatan Pengembangan Potensi Karyawan .....	75
Tabel 5. 16 Kesempatan Mengemukakan Ide.....	76
Tabel 5. 17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja .....	78
Tabel 5. 18 Kelitihan Dalam Melakukan Pekerjaan .....	81
Tabel 5. 19 Kerapian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	83
Tabel 5. 20 Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat dan Benar.....	84
Tabel 5. 21 Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik.....	86
Tabel 5. 22 Mampu Mencapai Target Kerja .....	87
Tabel 5. 23 Mampu Mencapai Target Melebihi Ketetapan Perusahaan .....	88



Tabel 5. 24 Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu .....	90
Tabel 5. 25 Masuk dan Pulang Kerja Sesuai Aturan Perusahaan .....	91
Tabel 5. 26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja ...	93
Tabel 5. 27 Koefisien Korelasi.....	97
Tabel 5. 28 Koefisien Determinasi.....	98
Tabel 5. 29 Uji Hipotesis (Uji t).....	99



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

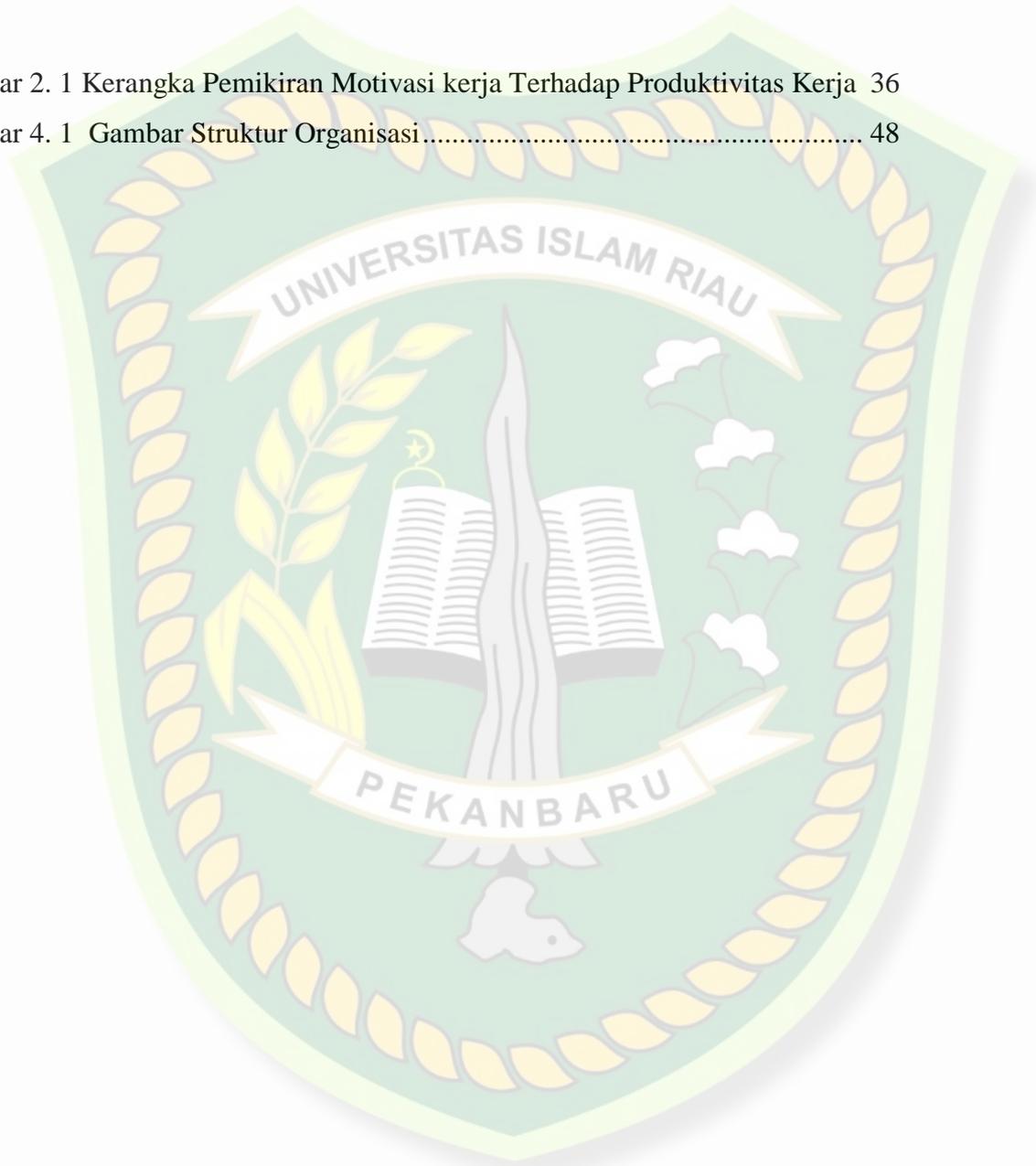
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja	36
Gambar 4. 1 Gambar Struktur Organisasi.....	48



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik pada perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting adalah bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki saja, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusianya sendiri. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan suatu andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila perusahaan menginginkan agar setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuannya. Karena dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila perusahaan

menginginkan agar setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuannya. Karena dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak bisa terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang bagus apabila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tentu tidak akan memuaskan. Berdasarkan data yang diperoleh dari CV. Garuda Lais Sukses berikut disajikan tabel jumlah karyawan di tahun 2021.

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Karyawan Pada CV. Garuda Lais Sukses tahun 2021**

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Purchasing Manager	1
3	HRD Manager	1
4	Operational Audit Manager	2
5	IT Manager	1
6	Finance & Accounting	2
7	Sustainability Manager	1
8	GA Manager	1
9	Agriculture Operational	3
10	Bagian Log Pond	5
11	Pengadaan Bahan Baku & Penolong	6
12	Bagian Adm. Produksi	6
13	Bagian Teknis	6
14	Bagian Log Cleaner	5
15	Bagian Lapangan	4
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>

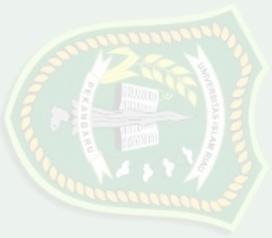
Sumber : CV. Garuda Lais Sukses

Dari Tabel 1.1 diatas dapat kita lihat bahwa karyawan di CV. Garuda Lais Sukses di setiap divisi jumlah karyawan yang ada berjumlah sebanyak 45 orang karyawan yang bekerja sesuai dengan divisinya masing-masing. Dan bekerja sesuai dengan *jobdesk* nya masing-masing.

Maullang (2001) menjelaskan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting artinya bagi perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan merupakan jaminan atas kebersihan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi dimaksudkan sebagai pemberian rangsangan terhadap karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya.

Benowitz (2001) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui *training*, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, memberikan *reward* (bonus) bagi karyawan yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar karyawan dengan pimpinan.

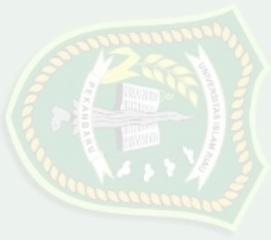
Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi atau dorongan



untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Tanpa adanya motivasi karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika ada motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan bagi perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan serta menumbuhkan motivasi pada karyawan sebaiknya seorang manajer dapat mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan lebih bersemangat dan inilah yang disebut dengan motivasi. Dengan pemberian motivasi ini karyawan akan merasa diperhatikan, dilindungi dan dihargai sebagai manusia dan akhirnya mereka akan berfikir untuk lebih giat dan lebih semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk itu dalam upaya peningkatan usahanya, perusahaan harus dapat merangsang karyawan agar lebih giat dalam bekerja dengan cara memperhatikan apa-apa yang menjadi kebutuhan dari karyawannya, misalnya pemberian gaji, tunjangan, kenaikan pangkat serta pemberian insentif. Dengan demikian semakin baik perusahaan memberikan apa yang diinginkan karyawannya, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja mereka. Adapun hak yang diterima para karyawan di CV. Garuda Lais Sukses sebagai berikut :

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**Tabel 1. 2**  
**Data Kompensasi Untuk Karyawan CV. Garuda Lais Sukses**

No	Tunjangan	Keterangan
1	Gaji Pokok	Rp. 2.300.000
2	Tunjangan Kesehatan	Ada
3	Uang Makan	Ada
4	Baju Kerja	2 baju untuk karyawan
5	Bonus Produksi	1% dari omset penjualan
6	Tunjangan Hari Raya	Ada
7	Bonus Lembur	Ada

Sumber : CV. Garuda Lais Sukses

Dari tabel 1.2 bisa dilihat bahwa pada perusahaan CV. Garuda Lais Sukses ada beberapa kebutuhan yang disediakan oleh perusahaan untuk para karyawannya diantaranya kompensasi yang didapatkan oleh karyawan guna untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Setiap karyawan dibagi menjadi dua *shift* yaitu jam kerja pagi hingga siang dan siang hari hingga malam hari. Dikarenakan guna pembagian *shift* agar pekerjaan menjadi lebih efektif karena penggunaan mesin dan alat berat.

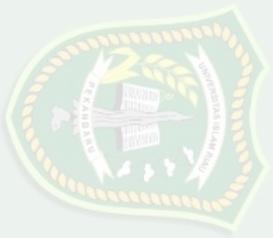
CV. Garuda Lais Sukses berada di Tanjung Merawa Medan Sumatera Utara, Cv. Garuda Lais Sukses merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang *playwood* pabrik triplek. Perusahaan yang bergerak dibidang industri yang saat berusaha memaksimalkan laba perusahaan yang diperoleh guna kelangsungan perusahaan. Setiap perusahaan pada umumnya bertujuan memperoleh keuntungan yang maksimal, dimana keuntungan tersebut digunakan untuk mengembangkan perusahaan. Dan juga guna untuk mensejahterakan para karyawannya. Pembangunan industri ini merupakan unsur penting dalam



mencapai sasaran pembangunan dan juga dalam rangka menciptakan struktur perekonomian yang seimbang. Pembangunan industri juga sangat penting artinya dalam menopang peningkatan pertumbuhan ekonomi yang diarahkan untuk tercapainya landasan yang kuat untuk tumbuh dan berkembang atas kemampuan sendiri CV. Garuda Lais Sukses berada di Tanjung Merawa Medan Sumatera Utara yang bergerak dibidang produksi kayu lapis menggunakan mesin untuk mengolah bahan bakunya.

Pada CV. Garuda Lais Sukses dalam memberikan motivasi kepada karyawan masih kurang terarah, misalnya dengan pemberian insentif berupa penghargaan terhadap prestasi kerja, jadi dalam memberikan motivasi untuk dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan harus memberikan apresiasi kepada karyawan antara lain berupa penghargaan sebagai timbal balik atas kinerja karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Jadi setiap perusahaan dalam meningkatkan aktivitasnya harus didukung oleh karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, keahlian, kreativitas, kecerdasan, maupun motivasi yang tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari pihak perusahaan CV. Garuda Lais Sukses jika dikaitkan pada motivasi kerja karyawan yang berakibat pada produktivitas karyawan dalam memproduksi. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan besar produktivitas produksi yang terjadi dalam tiga tahun terakhir. Dimulai dari tahun 2018, 2019 hingga 2020. Untuk lebih jelasnya penurunan produktivitas bisa dilihat pada Tabel 1.3



**Tabel 1. 3**  
**Perkembangan Produksi CV. Garuda Lais Sukses dari Tahun 2021**

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	600.000 m <sup>3</sup>	674.456 m <sup>3</sup>
2	Februari	600.000 m <sup>3</sup>	683.341 m <sup>3</sup>
3	Maret	600.000 m <sup>3</sup>	661.252 m <sup>3</sup>
4	April	600.000 m <sup>3</sup>	670.456 m <sup>3</sup>
5	Mei	600.000 m <sup>3</sup>	579.898 m <sup>3</sup>
6	Juni	600.000 m <sup>3</sup>	590.804 m <sup>3</sup>
7	Juli	600.000 m <sup>3</sup>	618.995 m <sup>3</sup>
8	Agustus	600.000 m <sup>3</sup>	567.989 m <sup>3</sup>
9	September	600.000 m <sup>3</sup>	489.098 m <sup>3</sup>
10	Oktober	600.000 m <sup>3</sup>	569.987 m <sup>3</sup>
11	November	600.000 m <sup>3</sup>	614.767 m <sup>3</sup>
12	Desember	600.000 m <sup>3</sup>	609.876 m <sup>3</sup>

Sumber : CV. Garuda Lais Sukses, 2022

Dari tabel 1.3 diatas data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target produksi sebesar 600.000m<sup>3</sup>. Namun ada kalanya target yang diinginkan jarang terealisasi dengan baik. Pada bulan Januari target yang harus diselesaikan sebesar 600.000m<sup>3</sup> dapat tercapai dengan sangat baik sebesar 674.456 m<sup>3</sup>, Pada bulan Februari target 600.000m<sup>3</sup> juga terealisasi dengan sangat baik sebesar 683.341 m<sup>3</sup>, Pada bulan Maret terjadi penurunan sedikit dari bulan Februari namun tetap masih pada target sebesar 600.000m<sup>3</sup> namun realisasi sebesar 661.252 m<sup>3</sup>, pada bulan April kembali meningkat dari bulan Maret yang sebesar 661.252 m<sup>3</sup> namun masih dalam cakupan target sebesar 600.000m<sup>3</sup> yang pada bulan April hasil produksi mencapai 670.456 m<sup>3</sup>, Pada bulan Mei terjadi penurunan target sebesar 579.898 m<sup>3</sup> salah satu penyebab penurunannya adalah dikarenakan pengejaran target pasca lebaran sehingga pekerjaan *overload* dibulan April, berdampak pada bulan Mei. Namun ada sedikit kenaikan di Juni target terealisasi sebesar 590.804 m<sup>3</sup>. Lalu pada bulan Juli terus terealisasi sebesar 618.995 m<sup>3</sup>. pada bulan Agustus

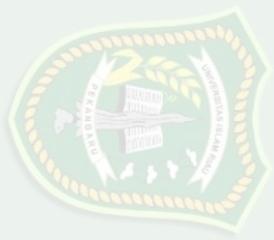
mengalami penurunan sebesar 567.989 m<sup>3</sup> dikarenakan pandemi covid-19. Pada bulan September juga mengalami penurunan dan hanya terealisasi sebesar 489.098 m<sup>3</sup>. pada bulan Oktober produksi terealisasi sebesar 569.987 m<sup>3</sup>. Lalu pada bulan November dan Desember terus mengalami kenaikan dan terealisasi sebesar 614.767 m<sup>3</sup> pada bulan November dan 609.876 m<sup>3</sup> pada bulan Desember.

Menurut Sedarmayanti (2001) berbagai faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Terbentuknya produktivitas kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan adalah dipengaruhi adanya motivasi yang tinggi dan tepat sasaran dengan kondisi yang sangat menentukan bagi perusahaan. Produktivitas maupun keberhasilan merupakan hal yang penting bagi pimpinan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. Dengan demikian motivasi dan produktivitas memiliki pengaruh dan hubungan yang sangat erat dan saling berkaitan dan penting bagi perusahaan untuk dilakukan secara berkesinambungan.

Dari pra survei yang telah peneliti lakukan, penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan CV. Garuda Lais Sukses yang menurun dikarenakan;

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**



1. Kurangnya dorongan berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan.
2. Pengawasan yang kurang intensif yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kurang maksimal, maka membuat karyawan kurang dalam mengefektifkan waktu yang diberikan.
3. Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja.
4. Interaksi antara sesama karyawan yang kurang diperhatikan antara karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga membuat kurangnya kebersamaan dalam tim.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila suatu perusahaan terutama CV. Garuda Lais Sukses dalam suatu perusahaan yang motivasinya kurang baik, maka produktivitas kerja dari karyawan yang diterima oleh perusahaan akan rendah. Dengan dasar tersebut peneliti mengambil judul :

**ISLAM RIAU**



## **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada Cv. Garuda Lais Sukses Tanjung Merawa Sumatra Utara”.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Merawa Medan Sumatera Utara?”.

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan bagian produksi CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Merawa Medan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Merawa Medan Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktifitas kerja bagian produksi CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Merawa Medan Sumatera Utara.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :





### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karena dapat menambah wawasan peneliti dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama di bangku perkuliahan.

### 2. Bagi Pihak Perusahaan

Sebagai informasi yang dapat memberikan masukan bagi perusahaan berkaitan dengan motivasi kerja terhadap produktivitas di masa yang akan datang.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi referensi dan informasi bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini maka akan terdapat enam bab dalam laporan penelitian yang menguraikan pembahasan yang berdeda-beda. Pada dasarnya masing-masing bab tersebut terdiri dari beberapa sub-sub bab. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat sebagaimana uraian dibawah ini :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

# ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori yang berupa pengertian dan defenisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature yang berhubungan dengan penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data dan beberapa hal yang dianggap penting dalam penelitian.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, visi dan misi, struktur perusahaan.

## **BAB V HASIL PENELITIAN**

Didalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian serta pembahasannya.

## **BAB VI PENUTUP**

Bab ini merupakan seluruh rangkaian dari penelitian yang dilakukan penulis saat ini yang memuat kesimpulan atas hasil penelitian serta saran-saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang untuk judul penelitian yang sama.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Motivasi Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

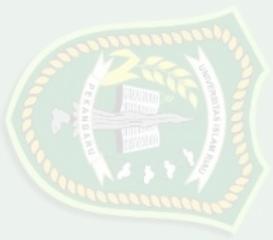
Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan yang membuat karyawan mampu mencapai hasil yang ditargetkan oleh manajemen. Keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya, motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. (Antoni, 2008)

Manullang (2001) menjelaskan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting artinya bagi perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan merupakan jaminan atas kebersihan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi dimaksudkan sebagai pemberian rangsangan terhadap karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya.

Benowitz (2001) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui *training*, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, memberikan *reward* (bonus) bagi karyawan yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar karyawan dengan pimpinan.

Menurut salah satu pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015), menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan juga menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

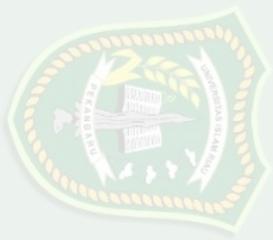
Benowitz (2001) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui *training*, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan *reward* (bonus) bagi karyawan yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk



mengoptimalkan kinerja karyawan, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar karyawan dengan pimpinan.

Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. (Pinder, 2013). Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg dalam (Robbins, 2013), motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung



dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

### 2.1.2 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

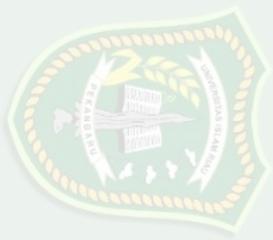
Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006), yaitu :

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Pada dasarnya penerapan atau penggunaan dari kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

### 2.1.3 Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan



biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006)

Sedangkan berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2006), menyebutkan bahwa tujuan motivasi diantaranya yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan motivasi kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.



#### 2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Hezberg dalam (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

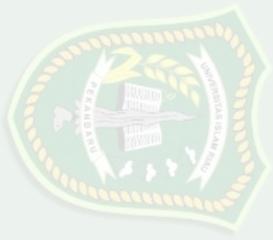
- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan motivasi kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor Penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara. tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan motivasi kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Hezberg dalam (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai motivasi, diantaranya yaitu :

- a. Supervise.
- b. Hubungan interpersonal.
- c. Kondisi kerja fisik.
- d. Gaji.
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan.
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian (2001) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :





- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Motivasi Kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, motivasi kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

#### 2.1.4 Metode Motivasi

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa terdapat metode dalam pemberian motivasi, diantaranya yaitu :

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**



### 1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi materil dan non material yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bonus.

### 2. Motivasi tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang Produktivitas kerja karyawan.

#### 2.1.4 Teori – Teori Tentang Motivasi Kerja

Teori-teori terkait motivasi dapat diklasifikasikan pada beberapa kelompok diantaranya :

##### 1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Pada dasarnya Teori Kepuasan (*Content Theory*) mencakup teori-teori terkait motivasi diantaranya dari :

##### a) Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan. (Hasibuan, 2007). diantaranya yaitu :

- Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)



Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah: sandang, pangan, papan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku untuk bekerja giat.

- Kebutuhan akan rasa aman (*Safety needs*)

Merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni: keamanan, perlindungan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

- Kebutuhan akan Sosial (*Social needs*)

Merupakan kebutuhan sosial, teman, interaksi, mencintai dan dicintai, serta diterima dalam suatu kelompok kerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

- Kebutuhan akan penghargaan dari orang lain (*Esteem needs*)

Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

- Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self actualization needs*)

Merupakan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya.

Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

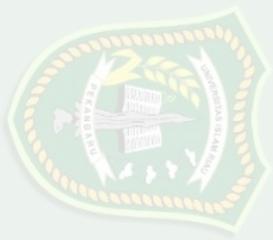
UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

Maslow dalam Robins (2009) memisahkan kelima kebutuhan kedalam urutan yang lebih rendah ke yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman digambarkan sebagai kebutuhan tingkat bawah (*lower-order needs*). Kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkatan tersebut didasarkan pada dasar perkiraan bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal (keinginan dalam diri seseorang), Sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipengaruhi secara eksternal (seperti imbalan kerja, gaji, masa jabatan).

b) Frederick Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori dua faktor juga dinamakan teori *hygiene-motivation* yang dikembangkan oleh Herzberg. Ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya yaitu :

- Faktor intrinsik / Motivasi Kerja (*Satisfied*) Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak, maka tidak akan menciptakan Motivasi Kerja seperti: pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja, tanggung jawab.
- Faktor ekstrinsik / ketidakpuasan kerja (*Dissatisfied*) Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti: administrasi dan kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan.



c) Clayton Alderferer (Teori ERG)

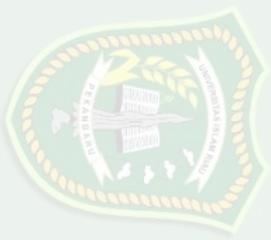
Bagi mereka yang senang mendalami teori motivasi, maka bukan hal baru apabila dikatakan bahwa teori alderferer dikenal dengan akronim “ERG” (Sondang P. Siagian, 2009). Konsep dari Alderferer bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

- *Existence needs* (kebutuhan untuk eksis/keberadaan). Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan biologis dan keamanan yang lebih terpuaskan oleh kondisi material dari pada hubungan interpersonal.
- *Related needs* (kebutuhan untuk menjalin hubungan). Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial yang terpuaskan melalui adanya hubungan interpersonal.
- *Growth needs* (kebutuhan untuk berkembang/tumbuh). Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk mengembangkan diri atau aktualisasi diri.

d) *Teori Mc Clelland* (Teori kebutuhan)

Teori kebutuhan Mc Clelland berfokus pada 3 kebutuhan, diantaranya :

- Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement*). Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- Kebutuhan kekuatan (*need for power*). Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). Keinginan untuk menjalin hubungan antar personal yang ramah dan akrab.



e) Teori Douglas Mc Gregor ( Teori X dan Teori Y)

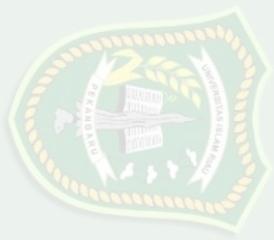
Douglass Mc Gregor mengemukakan 2 pandangan nyata mengenai manusia.

Pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X dan yang kedua pada dasarnya positif disebut Teori Y. Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki manajer adalah :

- Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- Karena karyawan tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus dipaksa, dikendalikan untuk mencapai tujuan.
- Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- Sebagian karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam Teori X, Mc gregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebut Teori Y yaitu :

- Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya dengan istirahat atau bermain.
- Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- Karyawan bersedia untuk menerima bahkan mencari tanggung jawab.





- Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruh populasi, dan bukan hanya mereka yang menduduki posisi manajemen

2. Teori proses (Process Theory), mencakup teori-teori motivasi dari :

a) Victor Vroom (Teori Pengharapan)

Vroom mengeluarkan teori, bahwa motivasi dibangun berdasarkan Valence, Instrumentality dan Expectacy :

- Valence, adalah Kekuatan dari preferensi individu terhadap *outcome* atau keluaran tertentu. Faktor ini diartikan sebagai nilai, insentif, sikap dan harapan.
- Instrumentality, adalah Peranan yang menghubungkan *outcome* tingkat pertama dengan tingkat kedua.
- Expectacy, adalah Harapan yang menghubungkan usaha individu dengan *outcome* tingkat pertama.

b) Potter & Lowler

Dimana motivasi adalah berasal dari umpan balik Motivasi Kerja yang dimulai dari kemampuan dan keterampilan secara pengalaman menghasilkan kinerja yang akhirnya kepuasan. Hambatan yang perlu diatasi diantaranya, yaitu :

- Adanya keragaman karyawan terhadap kemampuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimilikinya.
- Keragaman karyawan atas kemungkinan fisik dari pekerjaan.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

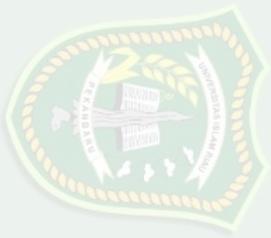
- Keragaman karyawan atas keterkaitan pekerjaan dengan individu/ aktivitas lain.
- Ambiguitas/ kemenduaan arti yang meliputi persyaratan pekerjaan.

## 2.1 Produktivitas Kerja

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Sutrisno (2011) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antra hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai. Menurut Hasibuan (2010) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Sutrisno, 2011). Karena itu memberikan



perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Menurut (Sutrisno, 2011), 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 kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2011).

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas sisetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sanga diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-



faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut (Sutrisno, 2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu : Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.

Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. Yuniarsih (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Faktor Internal

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
- 2) Struktur dan desain pekerjaan
- 3) Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
- 6) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /atau rekan kerja.
- 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
- 8) Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis.
- 9) Keseuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.



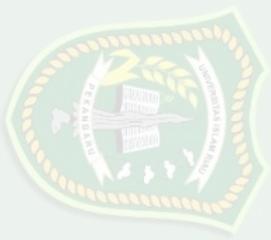
10) Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.

b. Faktor Eksternal

- 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
- 2) Kemitraan (networking) yang dikembangkan.
- 3) Kultur dan mindset lingkungan sekitar organisasi.
- 4) Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan.
- 5) Tingkat persaingan.
- 6) Dampak globalisasi.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut (Suwanto, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : perkerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam perkerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam perkerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlihat dalam kegiatankegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si perkerja dan disiplin kerja yang keras.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.



### 2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2011) :

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c) *Semangat kerja*

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

d) *Pengembangan diri*

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.



e) *Mutu*

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

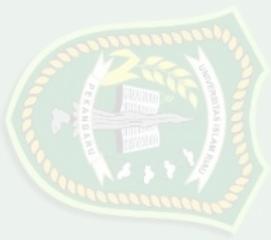
f) *Efisiensi*

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

#### **2.2.4 Upaya Peningkatan Produktivitas**

Menyatakan masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya pemahaman yang tepat tentang upaya-upaya menentukan keberhasilan demi meningkatkan produktivitas kerja. Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja Menurut (Siagian 2011), adalah :

- a. Perbaikan terus menerus Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.



- c. Pemberdayaan SDM Bahwa SDM merupakan unsure yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

### 2.2.5 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah mutu barang yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai standar dari perusahaan. Kualitas yang baik adalah yang mempunyai mutu tidak kalah dari perusahaan lain. Setiap perusahaan



harus memantau kualitas produk yang dimilikinya setiap periode, karena kalau tidak dapat berpengaruh pada kepercayaan konsumen kepada hasil produksi perusahaan dan hal itu berpengaruh pada permintaan atas barang yang dibuat.

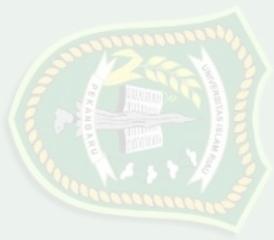
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperlukan sebagai dasar atas proses maupun hasil dari pada penelitian ini, berikut merupakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Populasi dan Sampel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<i>Viona Malonda, (2013)</i>	Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado	Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 143 orang yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 59 responden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode Analisis yang digunakan yaitu Regresi linier berganda,</li> <li>• koefisien determinasi,</li> </ul>	Hasil analisis menunjukkan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja





				<ul style="list-style-type: none"> <li>• uji hipotesis, koefisien regresi dan</li> <li>• korelasi berganda.</li> </ul>	secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.
	<b>Ridwan Purnama, (2008)</b>	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung.	Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang yang merupakan seluruh karyawan di bagian produksi. Sampel dalam penelitian ini ialah sampel total, sehingga seluruh anggota populasi menjadi anggota sampel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alat penelitian menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif.</li> <li>• Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana</li> </ul>	hasil penelitian tingkat motivasi kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung secara keseluruhan termasuk pada kategori tinggi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan

					peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula.
3	<b>Irma Abdillah, (2021)</b>	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Surya Pelangi Kota Pekanbaru	Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh berjumlah 40 orang karyawan. sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan Konveksi CV.Surya Pelangi Pekanbaru yang berjumlah 30 karyawan pada bagian produksi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini menggunakan metode Analisis Deskriptif</li> <li>• Analisis Linear Sederhana</li> <li>• Uji Hipotesis Parsial(Uji t)</li> <li>• dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru sebesar 75%.
4	<b>Ahmad Rosidi, (2019)</b>	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akar Daya Mandiri Mataram	Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang. Karena populasi ini terbatas dan berukuran kurang dari 100, maka diambil semua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, dan uji reliabilitas</li> <li>• analisis regresi sederhana,</li> <li>• uji t,</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan model regresi : $Y = 26.617 + 0,444X$ . lalu berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh t-hitung sebesar 2,897 dan

			sebagai sampel. Jadi penelitian ini merupakan total sampling.	• serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).	t-tabel sebesar 2,048 karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau $2,897 > 2,048$ maka keputusan yang diambil adalah $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
--	--	--	---	--	--

Sumber : Jurnal & Skripsi Penelitian

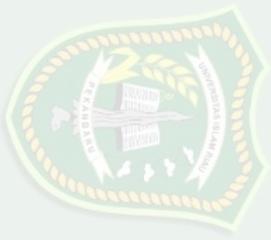
#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang menggambarkan keterkaitan hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada gambar 2.1 sebagai berikut di bawah ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja**



Sumber : Hasibuan, 2006



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) Hipotesis merupakan kesimpulan sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa saja salah bisa saja betul. Maka hipotesis yang dapat ditarik dari pada penelitian ini yaitu :

**“Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Merawa Medan Sumatera Utara”**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini penulis bermaksud untuk melakukan kajian terkait Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap produktifitas kerja karyawan pada perusahaan produksi CV. Garuda Lais Sukses yang berlokasi di Jalan. Industri Tanjung Merawa, Gudang 08, Medan Sumatera Utara.

#### 3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yang terdiri variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan variabel independen pada penelitian ini adalah Produktivitas kerja. Berikut ini operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel**

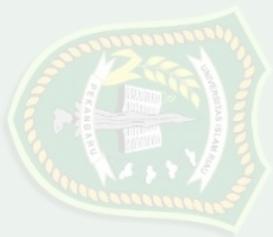
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja (X ) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya” (Abraham Maslow,	1. Dorongan Kebutuhan fisiologis	1. Adanya Gaji/Upah yang layak Yang diterima. 2. Adanya waktu istirahat cukup yang diberikan .	Ordinal
	2. Dorongan Kebutuhan rasa aman	1. keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja. 2. Adanya pemberian tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua.	
	3. Dorongan Kebutuhan sosial	1. Kebutuhan akan perasaan dihargai dan diterima dalam lingkungan kerja. 2. Kebutuhan Untuk	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
2007)		berinteraksi.	
	4. Dorongan kebutuhan penghargaan	1. Tingkat kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan. 2. Tingkat keinginan dalam mencapai target yang ditetapkan	
	5. Dorongan Kebutuhan aktualisasi diri	1. Adanya kesempatan pengembangan potensi diri. 2. Kesempatan untuk mengemukakan ide – ide.	
Produktivitas Kerja Karyawan (Y) “merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu (Arfida, 2003)	1. Kualitas Kerja	1. Ketelitian kerja 2. Kerapian kerja 3. Ketepatan kerja	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Kemampuan kerja 2. Pencapaian target kerja 3. Hasil kerja melebihi target	
	3. Ketepatan waktu	1. Tingkat Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Masuk dan pulang kerja tepat waktu	

### 3.3 Populasi & Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan di teliti. Adapun *Populasi* dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Garuda Lais Sukses yang berjumlah 45 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Sedangkan *Sampel* dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan atau yang dijadikan sampel penelitian hanya pekerja (Worker) nya saja yaitu sebanyak 32 orang dari 45 Orang populasi.

# ISLAM RIAU



### 3.4 Jenis dan Sumber Data

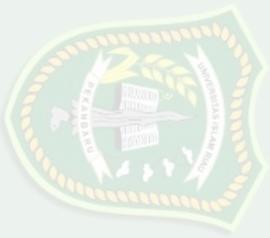
Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini maka penulis menggunakan jenis data sebagai berikut:

- 1) Data Primer, Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (atau tidak melalui perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu karyawan CV. Garuda Lais Sukses.
- 2) Data Sekunder, Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari: internet, buku-buku, penunjang materi penelitian, jurnal dan literatur-literatur yang didapat di perpustakaan.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulisan menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

- 1) Wawancara  
Yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang diperlukan.
- 2) Observasi (Observation)  
Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.



### 3) Kuesioner (Angket)

Yaitu teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

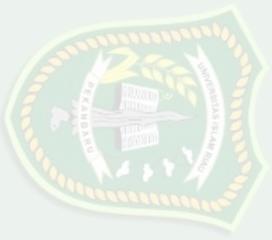
### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan pemahaman pengetahuan yang terjadi dilapangan dengan rincian tanggapan responden yang tertera melalui tabel dan uraian. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala Likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Likert yaitu:

- Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
- Jawaban Setuju : Skor 4
- Jawaban Cukup Setuju : Skor 3
- Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan Software SPSS.25. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut :





### 3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Syahirman, 2009).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha  $> 0,60$  (Imam Ghozali, 2007)

### 3.6.3 Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel, maka rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi Kerja

e = Error

### 3.6.4 Uji Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2015) analisis korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel, maka digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r : Nilai Koefisien Korelasi

$\sum X$  : Jumlah pengamatan Variabel Motivasi Kerja

$\sum Y$  : Jumlah pengamatan Variabel Produktivitas Karyawan

n : Jumlah Sampel

### 3.6.5 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan dirumuskan seperti berikut:

$$R^2 = \frac{[n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]^2}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] - [(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

$R^2$  : Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

b : Koefisien Regresi

X : Variabel Independen

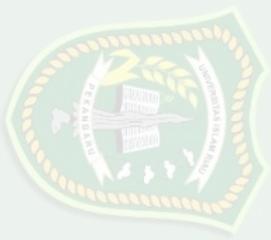
Y : Variabel Dependen

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kuesioner tentang masing-masing variabel tersebut untuk mengubah data kualitatif hasil kuesioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linear tersebut.

### 3.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X apakah berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah CV. Garuda Lais Sukses

Berdasarkan dokumen yang diberikan diketahui CV. Garuda Lais Sukses Plywood Industry merupakan salah satu industri pengolahan hasil hutan yang terletak di Jalan. Industri Tanjung Merawa, Gudang 08, Medan Sumatera Utara

Menurut data dari pengembangan ekspor nasional jumlah terakhir kayu yang aktif di Indonesia mencapai 108 buah. Untuk ruang lingkup yang lebih luas. Negara - negara penghasil kayu olahan antara lain: Malaysia, Papua Nugini, Vietnam, RRC, Brazil, dan lain-lain. Untuk menghadapi era globalisasi perdagangan internasional semakin diperketat oleh persaingan yang kian tajam antara perusahaan sejenis dan tuntutan akan jaminan mutu semakin meningkat, sadar akan tantangan tersebut CV. Garuda Lais Sukses Plywood Industry selama proses produksi berlangsung berpacu pada persyaratan sistem mutu, Sehingga CV. Garuda Lais Sukses Plywood Industry mampu bersaing dalam perdagangan nasional.

CV. Garuda Lais Sukses Plywood hingga saat ini masih aktif beroperasi dengan menghasilkan produk plywood perbulan  $\pm$  600.000 m<sup>3</sup> dengan perolehan bahan baku yang bersumber dari Sumatera Utara, Pematang Siantar, Tanjung Balai dan lokal Riau didukung dengan sumber bahan baku dari masyarakat berupa kayu karet, dan limbah perkebunan lainnya.

Secara umum keberadaan CV. Garuda Lais Sukses Plywood sangat mendukung terhadap peningkatan ekonomi masyarakat lokal dipropinsi Sumatera Utara khususnya kabupaten deli Serdang, Jenis Bidang Usaha yang di kelola CV. Garuda Lais Sukses bergerak di bidang industri pengolahan kayu lapis (plywood).

#### 4.2 Visi Misi CV. Garuda Lais Sukses

Sejak CV. Garuda Lais Sukses Plywood ditangani oleh manajemen baru, pada tahun 2010 telah menetapkan visi-misi dan budaya perusahaan agar dalam rangka mengelola dan mengendalikan kegiatan perusahaan mempunyai satu persepsi dan tujuan yang jelas kedepan.

1. Visi Perusahaan CV. Garuda Lais Sukses  
Menjadikan perusahaan industri kayu lapis yang terbaik dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global, dengan dukungan manajemen profesional.
2. Misi Perusahaan CV. Garuda Lais Sukses
  1. Menghasilkan kayu lapis yang berkualitas guna memenangkan persaingan pasar lokal maupun global.
  2. Membangun team work dan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan perusahaan.
3. Memelihara hubungan baik dengan segenap komponen masyarakat dan pemerintah.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4. Mendorong pertumbuhan ekonomi dan pengembangan masyarakat melalui penyerapan tenaga kerja lokal dan program Community Development.
5. Membangun image positif dalam rangka mendukung program pengembangan perusahaan (Corporate Development)

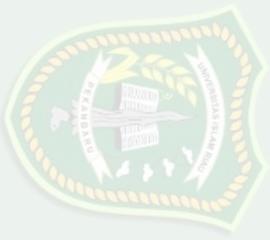
#### 4.3 Struktur Organisasi CV. Garuda Lais Sukses

Setiap perusahaan yang beroperasi baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta harus mempunyai struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi setiap personil yang ditugaskan pada jabatan yang harus dipegangnya, mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya serta mengetahui kepada siapa ia harus melimpahkan wewenangnya agar pekerjaan tersebut lebih mudah dilaksanakan

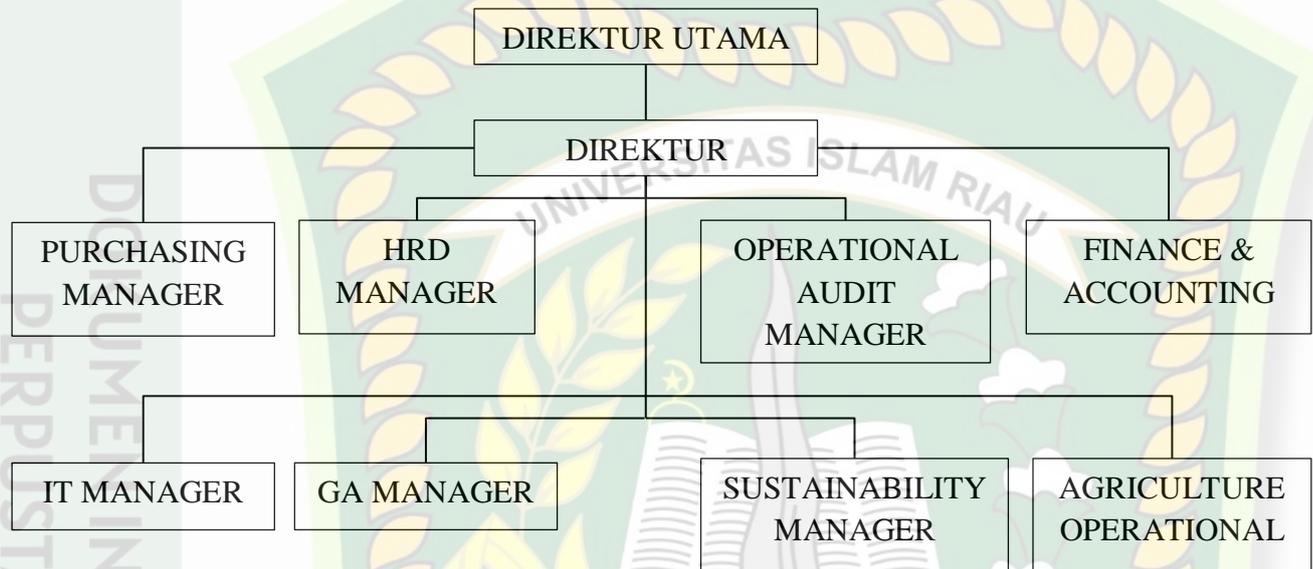
Dalam setiap organisasi pada masing-masing perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda sesuai dengan kondisi atau tipe dari wewenang yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi dalam perusahaan akan memudahkan karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya masing-masing dan kepada siapa mereka harus bertanggung jawab. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Adapun struktur organisasi dari CV. Garuda Lais Sukses adalah sebagai berikut :

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**Gambar 4. 1**  
**Gambar Struktur Organisasi**



Keterangan :

**1. Direktur Utama**

Atau juga disebut sebagai CEO dalam sebutan lebih ngetrendnya, ialah jenjang tertinggi dalam eksekutif perusahaan yang juga diberikan tanggung jawab penuh dalam perusahaan. Juga bertugas sebagai komunikator, pengambilan keputusan, pengelola dan eksekutor. Peran dalam komunikator melibatkan pers dan seisi dunia luar, peran dalam pengambilan keputusan mencakup keputusan tingkat tinggi terkait kebijakan dan strategi.

**2. Direktur**

Setingkat dibawah dari CEO yang bertanggung jawab penuh dalam perusahaan, direktur ditunjuk untuk memimpin perusahaan dan diantara tugas dari direktur :

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- Menyampaikan laporan kepada Direktur utama atas kinerja perusahaan.

### 3. Purchasing Manager

Atau manajer pembelian, tugas dan tanggung jawabnya antara lain :

- Mengkoordinir setiap pembelian yang dibutuhkan oleh departemen yang membutuhkan
- Mengadakan negosiasi terhadap supplier
- Mempersiapkan barang sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan
- Bertanggung jawab terhadap General Manager

### 4. HRD Manager

Manajer Sumber Daya Manusia atau biasa disebut HRD (Human Resource Development) sangat bertanggung jawab memaksimalkan value dari karyawan. Diantara tugas dan tanggung jawabnya antara lain :

- Merekrut karyawan baru
- Menangani tugas administrative
- Memastikan lingkungan kerja aman dan menyenangkan
- Mengatur karyawan secara strategis
- Berhubungan baik dengan karyawan





5. Operational Audit Manager

Yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Lingkupnya juga berkenaan dengan setiap pengendalian yang mempengaruhi efisiensi atau efektivitas.

6. Finance & Accounting Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan tentu saja pekerjaan paling utama antara lain :

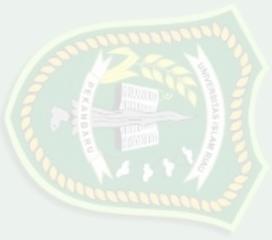
- Melakukan penyusunan keuangan perusahaan
- Melakukan penginputan semua transaksi keuangan dalam program.
- Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- Melakukan pembayaran terhadap supplier
- Mengontrol transaksi keuangan perusahaan
- Membuat laporan tentang kesibukan keuangan perusahaan
- Menerima dokumen dari vendor internal ataupun external
- Melakukan pelajari budget
- Membuat laporan manajemen pada induk perusahaan
- Melakukan accrue pendapatan serta beban pada akun-akun tertentu
- Menyiapkan dokumen penagihan invoice/kuitansi tagihan bersama kelengkapannya
- Melakukan rekonsiliasi pada unit lain

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



## 7. IT Manager

Dalam mengelola perusahaan dibidang teknologi informasi dalam operasional perusahaan diperlukannya seorang yang kompeten dibidangnya, diantara lain tugasnya :

- Bertanggung jawab pada kesiapan dan ketersediaan system computer/aplikasi dalam lingkungan perusahaan
- Merancang, mengelola dan mengawasi serta mengevaluasi operasional dari system informasi (softwere dan aplikasi) dan pendukung (hardwere, infrastruktur dan telekomunikasi)
- Bekerjasama dengan TI vendor untuk merancang, membuat dan mengimplementasikan system atau aplikasi jika diperlukan
- Memberikan solusi Teknologi Informasi
- Pengawasan dan perawatan teknologi informasi

## 8. GA Manager

Manejer urusan umum atau lebih dikenal General Affair (GA), fungsi utama dari GA dalam perusahaan ialah mendukungjalannya kegiatan operasional dengan mengurus segala urusan rumah tangga perusahaan, antara lain :

- Mengurus berbagai perijinan yang diperlukan perusahaan
- Memelihara hubungan baik dengan lingkungan sekitar perusahaan
- Bertanggung jawab terhadap keberadaan dan kondisi asset perusahaan
- Bertanggung jawab terhadap terpeliharanya fasilitas kantor
- Melakukan proses pengadaan fasilitas kantor dan alat-alat kantor
- Keamanan fasilitas dan asset perusahaan



- Pengurusan kendaraan dinas
- Pengurusan asuransi
- Melakukan analisa kebutuhan anggaran pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas perusahaan

#### 9. Sustainability Manager

Manajer berkelanjutan akan mengartikulasikan visi perusahaan yang dapat menumbuhkan ekonomi, memberikan kontribusi terhadap nilai-nilai sosial dan mendorong pengelolaan lingkungan dan melakukan ini secara bersama-sama. Tugas dari manajer tersebut ialah menciptakan kualitas perusahaan secara berkelanjutan.

#### 10. Agriculture Operational Manager

Manager operational pertanian dimana merencanakan, mengarahkan atau mengkoordinasikan operasi dari pembibitan, traktat kayu dan juga produksinya dimana bertugas antara lain :

- Memeriksa jatuh tempo atau kondisi dari tanaman
- Mengarahkan operasi produksi tumbuhan seperti perencanaan, pengolahan, penanaman, fertilisasi, pembudidayaan, penyemprotan dan pemanenan
- Mencatat arsip keuangan, operasional, produksi

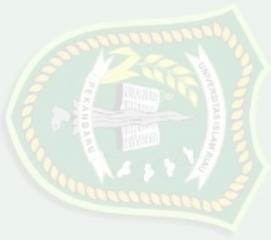
#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

Perusahaan melakukan perencanaan produksi dan operasional terhadap batas maksimum produksi, sedangkan mengenai penjadwalan produksi perusahaan yang menyesuaikan dengan *order time of delivery* atau tanggal

pengiriman. Pengorganisasian bagian produksi dan operasional dengan mengkoordinasi setiap aktivitas produksi di dalam perusahaan mulai dari penawaran yang masuk sampai proses produksi. Perusahaan menetapkan jumlah tenaga kerja yang dipakai setelah melihat order masuk terlebih dahulu.

Pengarahan yang diberikan pada karyawan, seputar cara-cara penggunaan mesin di pabrik, bagaimana cara mengoperasikannya sehingga karyawan dapat menggunakan mesin-mesin tersebut sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Selain itu juga diberikan pengarahan dalam penggunaan sumber daya yang ada, dan pengarahan mengenai spesifikasi barang yang di order oleh konsumen. Perusahaan melakukan pengontrolan mulai dari bahan baku, alat-alat, dan mesin yang digunakan perusahaan. Di perusahaan terdapat pengawas yang melakukan pemeriksaan fisik kualitas bahan baku, kualitas produk dan pemeriksaan produk sebelum dikirim ke konsumen.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab lima dalam penelitian ini, maka peneliti akan menguraikan pembahasan hasil dan temuan dari pada penelitian ini yaitu terkait Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada Cv. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara.

Pada dasarnya dalam penelitian ini proses analisis data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, adapun jenis data yang dianalisis tersebut yaitu merupakan jenis data primer yang diperoleh oleh penulis melalui penyebaran kusioner penelitian terhadap para karyawan yang bekerja di Cv. Garuda Lais Sukses dengan jumlah sampel atau responden penelitian yaitu sebanyak 32 orang. Maka sebelum penjabaran lebih jauh terkait hasil penelitian ini terlebih dahulu penulis menguraikan terkait karakteristik dari pada responden didalam penelitian ini.

#### 5.1 Karakteristik Responden Penelitian

Terdapat empat jenis karakteristik responden yang akan di uraikan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dan karakteristik responden berdasarkan masa atau lamanya bekerja. Berikut merupakan deskripsi hasil dari pada penelitian ini terhadap karakteristik responden.

### 5.1.1. Jenis Kelamin

Pada penelitian ini responden terdiri dari laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	17	53%
2	Perempuan	15	47%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang karyawan atau sebesar 47% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang karyawan atau sebesar 53%, dikarenakan tenaga kerja laki-laki lebih dibutuhkan seperti pengoperasi pembelah mesin kayu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

### 5.1.2. Usia

Usia menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang, disamping faktor - faktor lainnya. Dari sampel penelitian ini adalah 32 karyawan, responden yang berusia 20-25 sebanyak 12 orang karyawan, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 10 orang karyawan, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 4 orang karyawan, responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 5 orang karyawan dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 1 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 2**  
**Karakterisitk Responden Bedasarkan Usia**

No	Rentang Usia	Jumlah	Presentase
1	20-25 Tahun	12	38%
2	26-30 Tahun	10	31%
3	31-35 Tahun	4	13%
4	36-40 Tahun	5	16%
5	41-50 Tahun	1	3%
6	> 50 Tahun	0	0%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Bedasarkan tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa dari komposisi umur responden distribusi yang paling besar berada pada usia 20-25 tahun yaitu 38%, sedangkan untuk umur 26-30 tahun sebesar 31%, untuk umur 31-35 tahun sebesar 13%, untuk umur 36-40 tahun sebesar 16% dan untuk umur >40 sebesar 3% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Garuda Lais Sukses mendominasi usia 20-25 tahun.

### 5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden di kelompokkan kedalam dua kelompok pendidikan yaitu pendidikan setara dengan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK) dan pendidikan Sarjana S1. Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	15	47%
2	Diploma	7	22%
3	S1/Sederajat	10	31%
4	S2/Pasca Sarjana	0	0%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah SMA/SMK sederajat sebanyak 15 orang karyawan atau sebesar 47%, untuk responden yang berlatar belakang diploma sebanyak 7 orang karyawan atau sebesar 22%, dan untuk responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang karyawan 31%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK Sederajat lebih dominan dalam penelitian ini.

#### 5.1.4. Masa Kerja

Masa bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Karyawan yang bekerja dikategorikan dalam 3 komposisi yaitu 1-5 Tahun, 6-10 Tahun, 10-15 Tahun, dan diatas 10 Tahun. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 4**  
**Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

No	Rentang Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5 Tahun	16	50%
2	6-10 Tahun	12	38%
3	> 10 Tahun	4	13%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

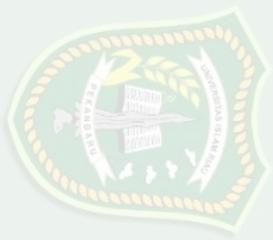
Berdasarkan data 5.4 yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 32 responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 16 karyawan atau sebesar 50%, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja pada CV. Garuda Lais Sukses ini memiliki masa kerja 1-5 tahun, dengan ini berarti mereka sudah cukup matang dalam menyikapi pekerjaan yang terjadi dalam pekerjaan yang telah diberikan.

## 5.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data pada suatu penelitian merupakan hal sangat penting dalam suatu penelitian dengan tujuan adalah untuk mendapatkan data yang benar-benar akurat dan bisa digunakan dalam proses analisis. Hal tersebut juga pada dasarnya di gunakan untuk menjawab terkait hipotesis penelitian sehingga sangat penting untuk mendapatkan data penelitian dengan kualitas yang baik. Adapun jenis uji data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik uji validitas dan uji reliabilitas.

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu bentuk jenis pengujian kualitas terhadap data sebagai alat ukur untuk menilai valid atau tidaknya suatu



kuesioner penelitian. Pada dasarnya uji validitas digunakan dengan maksud untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner penelitian akan di katakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mnegungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Adapun yang menjadi dasar keputusan terhadap hasil uji validitas adalah dengan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka hipotesis suatu penelitian tidak dapat ditolak atau dinyatakan valid.

Jumlah sampel atau responden yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 sampel atau responden. Maka berdasarkan jumlah responden tersebut dapat diketahui nilai (df) dalam penelitian ini yaitu  $32-2 = N-30$ , serta dengan standar nilai taraf alpha penelitian 5 %. Selanjutnya berdasarkan nilai N-30 dan taraf alpha 5 % tersebut dapat diketahui bahwa nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0.349. Berikut merupakan lampiran hasil uji validitas dalam penelitian ini, yaitu sebagaimana yang terlampir pada tabeh dibawah ini.

**Tabel 5. 5**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item Soal	r hitung	r tabel 5% (32)	Kriteria
<b>Variabel Motivasi Kerja (X)</b>	X <sub>1</sub>	0,790	0,349	<i>Valid</i>
	X <sub>2</sub>	0,839	0,349	<i>Valid</i>
	X <sub>3</sub>	0,468	0,349	<i>Valid</i>
	X <sub>4</sub>	0,504	0,349	<i>Valid</i>
	X <sub>5</sub>	0,845	0,349	<i>Valid</i>
	X <sub>6</sub>	0,492	0,349	<i>Valid</i>
	X <sub>7</sub>	0,591	0,349	<i>Valid</i>

	X <sub>8</sub>	0,859	0,349	<i>Valid</i>
	X <sub>9</sub>	0,405	0,349	<i>Valid</i>
	X <sub>10</sub>	0,839	0,349	<i>Valid</i>
<b>Variabel Produktivitas Kerja (Y)</b>	Y <sub>1</sub>	0,430	0,349	<i>Valid</i>
	Y <sub>2</sub>	0,845	0,349	<i>Valid</i>
	Y <sub>3</sub>	0,583	0,349	<i>Valid</i>
	Y <sub>4</sub>	0,845	0,349	<i>Valid</i>
	Y <sub>5</sub>	0,859	0,349	<i>Valid</i>
	Y <sub>6</sub>	0,379	0,349	<i>Valid</i>
	Y <sub>7</sub>	0,504	0,349	<i>Valid</i>
	Y <sub>8</sub>	0,591	0,349	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel X mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05\%$  dengan 32 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data SPSS versi 25.00 lebih besar dari r tabel 0,349 sehingga butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

### 5.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reabilitas jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach's, dimana hasil pengujian dari uji reabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 6**  
**Uji Reabilitas**

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Critical Value	Kriteria
Variabel Motivasi Kerja (X)	10	0,852	0,6	Realibel
Variabel Produktivitas Kerja (Y)	8	0,834	0,6	Realibel

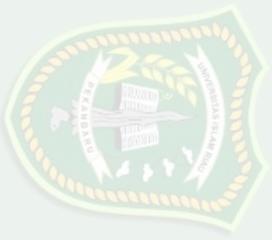
Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 5.6 Pengujian reabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reli jika nilai koefisien reabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reabilitas yang disajikan pada tabel 5. menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reabilitas.

### 5.3 Analisis Deskriptif

Pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal di dalam perusahaan dimulai proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan bidang pengetahuannya di dalam perusahaan tersebut.

Motivasi kerja sangat penting bagi semua karyawan karena motivasi dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan dampaknya terhadap perusahaan itu sendiri.



### 5.3.1 Analisis Deskriptif

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen yang merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan perusahaan kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para karyawan walaupun kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan berbeda-beda.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi terjadi ketika pada diri sendiri terjadi dorongan karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga tercipta penentu pada sebuah kinerja. Maka dari pada itu peran motivasi sangat tergantung bagaimana kondisi yang tercipta pada perusahaan tersebut.

#### a) Kecukupan Gaji Terhadap Kebutuhan

Gaji merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan

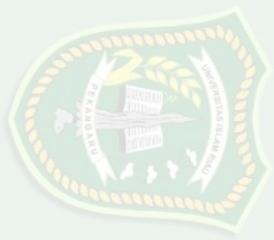
jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara karyawan dan perusahaan dalam menentukan besaran gaji. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan atribut atau indikator pertama kecukupan gaji terhadap kebutuhan dari variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 7**  
**Kecukupan Gaji Terhadap Kebutuhan**

No	X <sub>1</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	8	25%
3	Netral	7	22%
4	Setuju	11	34%
5	Sangat Setuju	6	19%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Dari tabel 5.7 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang **Kecukupan Gaji Terhadap Kebutuhan** bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 19%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 34%, Kemudian yang menyatakan netral sebanyak 7 responden dengan persentase 22% dan sebanyak 8 responden dengan persentase 25% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan **setuju** bahwa kecukupan gaji terhadap kebutuhan, ini berarti gaji merupakan salah satu unsur yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah perusahaan karena dengan adanya pemberian gaji dari pihak perusahaan CV. Garuda Laiss kepada karyawan tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki



kondisi dan mental karyawan agar tetap produktif dalam bekerja, selain itu pemberian gaji juga untuk memenuhi kebutuhan harian dari para karyawan agar kelangsungan hidup para karyawan tetap bertahan.

#### b) Keseimbangan Intensitas Kerja Dan Waktu Istirahat

Tuntutan tugas dan kapasitas kerja harus selalu dalam garis keseimbangan sehingga dicapai performansi kerja yang tinggi. Tuntutan tugas yang diberikan tidak boleh terlalu rendah (underload) dan juga tidak boleh terlalu berlebihan (overload). performansi atau kemampuan kerja seorang pekerja tergantung pada perbandingan antara besarnya tuntutan kerja dengan besarnya kemampuan pekerja tersebut. Sehingga jika batas tersebut terlalu besar maka kondisi tubuh butuh istirahat. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan keseimbangan intensitas kerja dan waktu istirahat dari variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 8**  
**Keseimbangan Intensitas Kerja Dan Waktu istirahat**

No	X <sub>2</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	13%
3	Netral	8	25%
4	Setuju	12	38%
5	Sangat Setuju	8	25%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Dari tabel 5.8 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang **Keseimbangan Intensitas Kerja Dan Waktu istirahat** bahwa yang menyatakan



sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 38%, Kemudian yang menyatakan netral sebanyak 8 responden dengan persentase 25% dan sebanyak 4 responden dengan persentase 13% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan *setuju* bahwa keseimbangan intensitas kerja dan waktu istirahat, perusahaan harus menyeimbangi intensitas karyawan dengan waktu istirahat yang di dapat karyawan karena Tuntutan tugas lebih besar dari kemampuan atau kapasitas pekerja, maka dapat menyebabkan overstress, kelelahan, kecelakaan kerja, cedera, rasa sakit, penyakit, dan lain-lain. Ataupun Tuntutan tugas lebih rendah dari kemampuan pekerja, maka dapat menyebabkan understress, kebosanan, kejenuhan, dan lain-lain, sehingga apabila Tuntutan tugas seimbang dengan kemampuan pekerja, maka akan tercapai kondisi kerja yang nyaman, aman, dan produktif.

**c) Fasilitas Kerja Sesuai Standar Keamanan**

Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik, serta sesuai dengan standart keamanan akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu perusahaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan

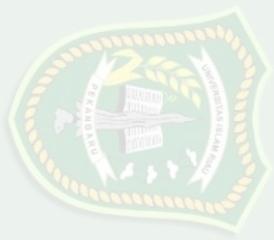
fasilitas kerja sesuai standar keamanan dari variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 9**  
**Fasilitas Kerja Sesuai Standar Keamanan**

No	X <sub>3</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	5	16%
3	Netral	7	22%
4	Setuju	11	34%
5	Sangat Setuju	9	28%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Dari tabel 5.9 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang **Fasilitas Kerja Sesuai Standar Keamanan** bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 28%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 34%, Kemudian yang menyatakan netral sebanyak 7 responden dengan persentase 22% dan sebanyak 5 responden dengan persentase 16% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan *setuju* bahwa fasilitas kerja sesuai standar keamanan Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian Seorang karyawan atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja, karena salah satu Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi



kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

**d) Tunjangan Kesehatan Dan Hari Tua**

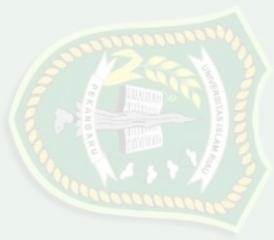
Tunjangan karyawan yaitu kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berdasarkan perjanjian kerja. Kompensasi dapat berupa uang, fasilitas selain uang seperti asuransi, kendaraan, bonus target, tunjangan jabatan. Tunjangan ini bersifat wajib bagi perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya. Setiap karyawan diharuskan mendaftarkan asuransi kesehatan. Tunjangan ini akan dibayarkan pihak perusahaan dan pihak karyawan. Pemberian tunjangan ini tergantung kebijakan setiap perusahaan. Ada yang memberikan bersama dengan uang gaji, ada yang di luar gaji. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan tunjangan kesehatan dan hari tua dari variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 10**  
**Tunjangan Kesehatan Dan Hari Tua**

No	X <sub>4</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	8	25%
3	Netral	10	31%
4	Setuju	7	22%
5	Sangat Setuju	7	22%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

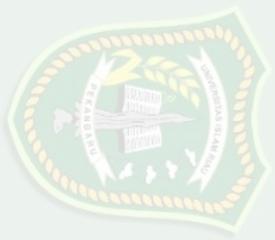
Dari tabel 5.10 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang **Tunjangan Kesehatan Dan Hari Tua** bahwa yang menyatakan sangat setuju



sebanyak 7 responden dengan persentase 22%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 22%, Kemudian yang menyatakan netral sebanyak 10 responden dengan persentase 31% dan sebanyak 8 responden dengan persentase 25% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan *netral* bahwa tunjangan kesehatan dan hari tua bukan salah satu hal yang diinginkan oleh karyawan, karen banyak faktor tunjangan lain yang bisa diberikan oleh perusahaan pada karyawan, misal nya tunjangan transportasi, tunjangan makan, dll. Sehingga pemenuhan tunjangan pada karyawan merupakan salah satu syarat yang harus di penuhi oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pada karyawan.

e) **Penghargaan Dan Penerimaan Dilingkungan Kerja**

Banyak usaha dilakukan perusahaan untuk memberikan apresiasi yang diharapkan kemudian dapat mendorong perilaku-perilaku tertentu. Pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi tidak semata-mata dalam bentuk materi seperti bonus insentif, bonus liburan, maupun hadiah materi lainnya. Akan tetapi bisa juga melalui pemberian pengakuan atau penerimaan. Pengakuan kepada karyawan adalah suatu metode dimana atasan atau pimpinan perusahaan memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Baik itu oleh karyawan secara individu maupun sebuah tim. Tujuannya untuk memberikan apresiasi positif. Penghargaan diberikan atas kinerja yang positif, berperilaku baik, pencapaian target tertentu sesuai rencana kerja, hingga kepedulian sosial, dan lain sebagainya. Memberikan pengakuan kepada staff bisa dilakukan baik secara formal maupun



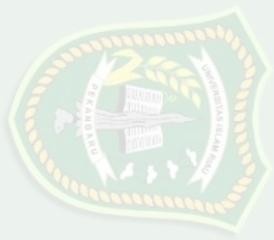
informal. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan penghargaan dan penerimaan dilingkungan kerja dari variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 11**  
**Penghargaan Dan Penerimaan Dilingkungan Kerja**

No	X <sub>s</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	5	16%
3	Netral	8	25%
4	Setuju	11	34%
5	Sangat Setuju	8	25%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Dari tabel 5.11 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang *Penghargaan Dan Penerimaan Dilingkungan Kerja* bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 34%, Kemudian yang menyatakan netral sebanyak 8 responden dengan persentase 25% dan sebanyak 5 responden dengan persentase 16% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan *setuju* bahwa hal tersebut merupakan salah satu motivasi terbesar yang didapat seorang karyawan, Setiap orang pastinya ingin mendapatkan pengakuan, dalam segala hal yang telah mereka lakukan, terutama pengakuan atas hasil kerja mereka. Maka itu, perusahaan sebagai tempat yang memberi pekerjaan perlu mengetahui dan memahami akan pentingnya melakukan pengakuan kepada karyawan, atau yang sering disebut dengan istilah employee



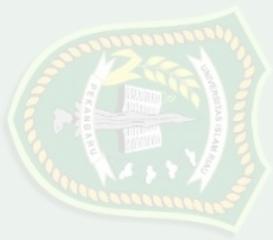
recognition. Sebuah upaya pengakuan atau menghargai organisasi kepada karyawan yang memiliki kinerja baik atau berprestasi, dengan memberikan sebuah penghargaan. Penghargaan yang diberikan perusahaan bukan hanya berupa materi seperti bonus insentif, bonus liburan, atau bonus yang berupa materi lainnya, melainkan juga bisa dengan memberikan pengakuan dalam wujud pujian, perobatan sebagai karyawan berprestasi, dan sebagainya, maka dari pada itu ketika seorang karyawan di CV. Garuda Lais Sukses Plyawood mampu menyelesaikan kan pekerjaannya dengan baik, maka ia pantas mendapatkan dukungan motivasi baik moril atau material.

f) **Hubungan Dan Interaksi Sesama Pekerja**

Hubungan dan interaksi karyawan yang baik dalam perusahaan tentu akan memberikan dampak baik bagi keseluruhan. Tak hanya bagi karyawan itu sendiri, namun juga bagi perkembangan perusahaan ke depannya.

Untuk itu dalam sebuah lingkungan kerja, interaksi karyawan harus terjaga dengan baik dan komunikasi yang terjalin haruslah berkualitas. Sebab konflik yang terjadi dalam dunia kerja dapat berdampak buruk terhadap produktivitas antar pekerja. Di mana mereka tidak akan nyaman untuk menjalani rutinitasnya bahkan hingga mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan hubungan dan interaksi sesama pekerja dari variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

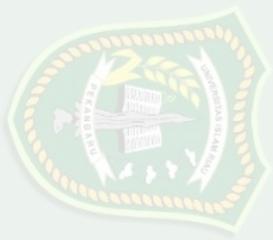


**Tabel 5. 12**  
**hubungan dan interaksi sesama pekerja**

No	X <sub>6</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	9%
3	Netral	6	19%
4	Setuju	12	38%
5	Sangat Setuju	11	34%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Dari tabel 5.12 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang **hubungan dan interaksi sesama pekerja** bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 34%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 38%, Kemudian yang menyatakan netral sebanyak 6 responden dengan persentase 19% dan sebanyak 3 responden dengan persentase 9% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan **setuju** bahwa hubungan dan interaksi sesama pekerja, karena kondisi atmosfer perusahaan dapat mempengaruhi kualitas produktivitas seorang karyawan. Misalnya suasana di perusahaan seru dan menyenangkan, karyawan satu dengan yang lain saling berbaur dan berteman dekat sebagai rekan kerja. Hal ini akan membangun keterikatan di antara mereka sehingga dapat berkolaborasi serta bekerja sama dengan baik untuk mengembangkan perusahaan tempatnya bekerja. perusahaan harus memastikan bahwa seluruh ekosistem di dalam kantor saling terhubung dan terkoordinasi dengan baik. Termasuk perusahaan juga harus memastikan bahwa tidak ada perselisihan atau konflik yang terjadi antar



karyawan. Jika pun ada, perusahaan harus menjadi pihak penengah yang baik serta memandang sesuatu dari sisi yang netral.

g) **Tingkat Kesadaran Dalam Pekerjaan**

Kesadaran diri merupakan fondasi hampir semua unsur kecerdasan emosional, langkah awal yang penting untuk memahami diri sendiri dan untuk berubah. Kesadaran diri adalah salah satu ciri yang unik dan mendasar pada manusia, yang membedakan manusia dari makhluk lainnya. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan tingkat kesadaran dalam pekerjaan dari variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 13**  
**Pernyataan Tingkat Kesadaran Dalam Pekerjaan**

No	X <sub>7</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	13%
3	Netral	4	13%
4	Setuju	16	50%
5	Sangat Setuju	8	25%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Dari tabel 5.12 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang *pernyataan tingkat kesadaran dalam pekerjaan* bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 50%, Kemudian yang menyatakan netral sebanyak 4 responden dengan persentase 13% dan sebanyak 4 responden dengan persentase 13% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan



responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan *setuju* bahwa pernyataan tingkat kesadaran dalam pekerjaan Kesadaran diri adalah keadaan dimana individu dapat memahami diri sendiri dengan setepat - tepatnya, yaitu kesadaran mengenai pikiran, perasaan, dan evaluasi diri. Individu yang memiliki self-awareness yang baik maka memiliki kemampuan mengontrol diri, yakni mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain terhadap dirinya. Individu dengan kecakapan ini akan mengetahui makna dari emosi yang mereka rasakan serta mengapa emosi tersebut terjadi, menyadari keterkaitan antara emosi yang dirasakan dengan apa yang dipikirkan, mengetahui pengaruh emosi mereka terhadap kinerja, serta mempunyai kesadaran yang dapat dijadikan pedoman untuk nilai-nilai dan tujuan-tujuan individu.

**h) Realisasi Target Pekerjaan**

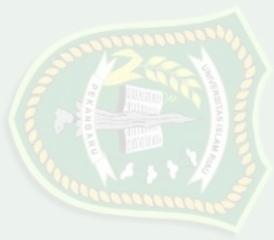
Target adalah mengevaluasi daya tarik masing – masing segmen dengan menggunakan variable – variable yang bisa menguantifikasi kemungkinan permintaan dari setiap segmen, biaya melayani setiap segmen, biaya memproduksi produk dan jasa yang diinginkan pelanggan, dan kesesuaian antara kompetensi inti perusahaan dan peluang pasar. Realisasi adalah tindakan yang nyata atau adanya pergerakan/perubahan dari rencana yang sudah dibuat atau dikerjakan. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan tingkat kesadaran dalam pekerjaan dari variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 14**  
**Realisasi Target Pekerjaan**

No	X <sub>s</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	5	16%
3	Netral	6	19%
4	Setuju	13	41%
5	Sangat Setuju	8	25%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Dari tabel 5.14 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang **Realisasi Target Pekerjaan** bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 41%, Kemudian yang menyatakan netral sebanyak 6 responden dengan persentase 19% dan sebanyak 5 responden dengan persentase 16% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan **setuju** bahwa pernyataan Realisasi Target Pekerjaan setiap perusahaan mempunyai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut sehingga ketika realisasi terjadi semua tindakan atau proses untuk mewujudkan apa yang sudah direncanakan. kegiatan pelaksanaan anggaran yang meliputi kegiatan analisis serta evaluasi pelaksanaan anggaran (budget). Tujuan realisasi anggaran adalah untuk memberikan feedback serta follow up agar di periode-periode berikutnya lebih baik lagi.



### i) Kesempatan Pengembangan Potensi Karyawan

Bagi perusahaan, karyawan merupakan sebuah aset yang harus terus dikembangkan. Tujuan pengembangan tersebut adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja, melakukan efisiensi, memberikan kesempatan berkarir, atau untuk menemukan potensi karyawan. Strategi pengembangan SDM di perusahaan memang perlu dilakukan, terutama di era globalisasi seperti saat ini. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan kesempatan pengembangan potensi karyawan dari variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 15**  
**Kesempatan Pengembangan Potensi Karyawan**

No	X <sub>9</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	9%
2	Tidak Setuju	6	19%
3	Netral	7	22%
4	Setuju	10	31%
5	Sangat Setuju	6	19%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Dari tabel 5.15 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang *Kesempatan Pengembangan Potensi Karyawan* bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 19%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 31%, Kemudian yang

menyatakan netral sebanyak 7 responden dengan persentase 22% dan sebanyak 6 responden dengan persentase 19% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 9%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan *setuju* bahwa pernyataan kesempatan pengembangan potensi karyawan karena Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan. Hilangkan sikap otoriter yang tidak ingin mendengarkan ide, gagasan ataupun saran dari karyawan. Karena hal tersebut hanya akan membuat karyawan menjadi tidak berkembang dan kurang produktif.

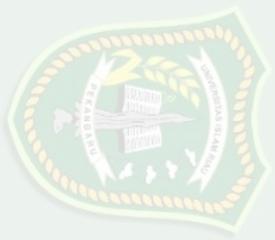
#### j) Kesempatan Mengemukakan Ide

Brainstorming merupakan salah satu cara paling kreatif untuk memecahkan masalah dan menghasilkan ide. Berbagai ide baru atau pengembangan dari ide yang sudah ada akan bisa muncul melalui kegiatan yang satu ini. Karena tidak ada aturan tertentu dalam kegiatan brainstorming, hal ini bisa dilakukan secara individu atau kelompok. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan kesempatan mengemukakan ide dari variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 16**  
**Kesempatan Mengemukakan Ide**

No	X <sub>10</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	13%
3	Netral	8	25%
4	Setuju	12	38%
5	Sangat Setuju	8	25%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

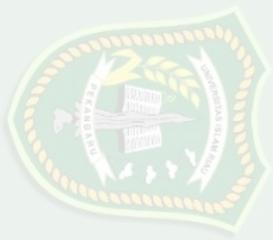
Sumber : Hasil Olahan Data, 2022



Dari tabel 5.16 di atas didapatkan hasil tanggapan responden tentang ***Kesempatan Mengemukakan Ide*** bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 38%, Kemudian yang menyatakan netral sebanyak 8 responden dengan persentase 25% dan sebanyak 6 responden dengan persentase 19% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13%. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan ***setuju*** bahwa pernyataan kesempatan mengemukakan ide karena brainstorming atau mengemukakan ide merupakan kegiatan yang memiliki banyak manfaat yang menguntungkan. Untuk semakin mendukung kegiatan brainstorming, tempat yang nyaman dan kondusif pasti sangat diperlukan. Sehingga produktivitas karyawan dapat terlaksana dengan baik.

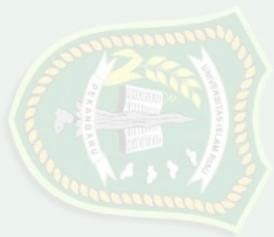
### **5.3.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan penjabaran hasil tanggapan responden penelitian pada setiap indikator yang terdapat pada variabel motivasi kerja, maka penulis dapat menarik simpulan dalam bentuk rekapitulasi tanggapan responden penelitian. Rekapitulasi data tersebut dimaksudkan untuk mengetahui skoring serta kategorisasi dari keseluruhan tanggapan responden. Berikut merupakan lampiran rekapitulasi tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi Kerja didalam penelitian ini.



**Tabel 5. 17**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja**

No	Indikator Variabel Motivasi Kerja (X)	SS	S	R	TS	STS	Rata-rata	Total
		5	4	3	2	1		
1	Apakah gaji/upah yang saya terima, bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari.	6	11	7	8	0	3,5	111
	Bobot Nilai	30	44	21	16	0		
2	Apakah intensitas pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan waktu istirahat yang diberikan.	8	12	8	4	0	3,8	120
	Bobot Nilai	40	48	24	8	0		
3	Apakah intensitas pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan waktu istirahat yang diberikan.	9	11	7	5	0	3,8	120
	Bobot Nilai	45	44	21	10	0		
4	tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua yang disediakan perusahaan sesuai dengan keinginan karyawan.	7	7	10	8	0	3,4	109
	Bobot Nilai	35	28	30	16	0		
5	Adanya kebutuhan akan perasaan untuk dihargai dan diterima dilingkungan kerja.	8	11	8	5	0	3,7	118
	Bobot Nilai	40	44	24	10	0		
6	Apakah hubungan kerja dengan sesama pekerja dan interkasi pada saat bekerja	11	12	6	3	0	4,0	127
	Bobot Nilai	55	48	18	6	0		
7	Apakah pekerjaan dilakukan dengan tingkat kesadaran dan dengan tanggung jawab yang tinggi.	8	16	4	4	0	3,9	124
	Bobot Nilai	40	64	12	8	0		
8	Apakah target dari perusahaan dapat terealisasi dengan baik dan tepat sesuai sasaran	8	13	6	5	0	3,8	120
	Bobot Nilai	40	52	18	10	0		
9	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk melakukan potensi pengembangan diri.	6	10	7	6	3	3,3	106
	Bobot Nilai	30	40	21	12	3		
10	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengemukakan ide-ide yang dimilikinya.	8	12	8	4	0	3,8	120
	Bobot Nilai	40	48	24	8	0		
<b>Total Skor Keseluruhan</b>		1175						
<b>Skor Tertinggi</b>		127						
<b>Skor Terendah</b>		106						
<b>Kriteria Penilaian</b>		Tinggi						



Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan lampiran rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas, maka dapat diketahui hasil skoring keseluruhan tanggapan responden pada semua indikator variabel motivasi kerja yaitu sebesar 1.175. Adapun indikator dengan nilai skor tertinggi adalah indikator pada atribut 7 yaitu sebesar 127, sedangkan indikator dengan nilai skor terendah adalah indikator pada atribut 9 yaitu sebesar 106. Berikut merupakan uraian tahapan dalam menetapkan kriteria atau kategorisasi hasil dari rekapitulasi tanggapan responden penelitian dengan menggunakan rumusan dasar yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 10 \times 32 = 1600$$

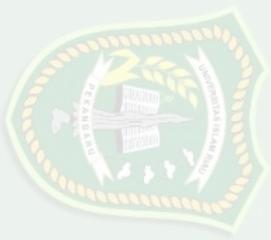
$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 10 \times 32 = 320$$

$$\begin{aligned} \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} &= \\ &= \frac{1600 - 320}{5} = 256 \end{aligned}$$

Maka selanjutnya diperoleh nilai interval terhadap masing-masing kriteria atau kategorisasi dari keseluruhan tanggapan responden variabel motivasi kerja, yaitu sebagaimana dibawah ini :

Sangat Tinggi	=	1348	-	1600
Tinggi	=	1091	-	1347
Cukup Tinggi	=	834	-	1090
Rendah	=	577	-	833
Sangat Rendah	=	320	-	576

Berdasarkan nilai interval menunjukan bahwa kelas interval tertinggi dari variabel motivasi kerja didalam penelitian ini yaitu 1348-1600 sedangkan kelas



interval terendah yaitu 320-576. Sebagaimana diketahui sebelumnya bahwa skor keseluruhan tanggapan responden terhadap motivasi kerja didalam penelitian ini yaitu sebesar 1.175. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kategorisasi tanggapan responden tersebut berada pada kriteria “tinggi” dengan rentang nilai interval yaitu 1091-1347. Artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara memiliki motivasi kerja yang tinggi.

### 5.3.3 Variabel Produktivitas Kerja

Pada variabel kedua dalam penelitian ini yaitu Variabel Produktivitas Kerja maka terdapat 8 atribut indikator yang diperlukan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan CV. Garuda Lais Sukses. Adapun Indikator-indikator tersebut diantaranya yaitu : Ketelitian dalam melakukan pekerjaan, kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan benar, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mencapai target kerja, mencapai target melebihi ketetapan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan masuk dan pulang kerja sesuai aturan perusahaan.

Berikut merupakan penjabaran hasil analisis deskriptif tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan yang terlampir didalam atribut indikator pada variabel produktivitas kerja.

#### a) Ketelitian Dalam Melakukan Pekerjaan

Seseorang yang memiliki ketelitian, biasanya melakukan kegiatan secara terjadwal dan terstruktur. Apapun yang dilakukannya memiliki prioritas untuk dikerjakan terlebih dahulu dan bukannya mengerjakan sesuatu secara asal-asalan.



Ketelitian membuat karyawan wajib untuk bisa memperhatikan detail tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan atribut atau indikator pertama ketelitian dalam melakukan pekerjaan dari variabel produktivitas kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 18**  
**Ketelitian Dalam Melakukan Pekerjaan**

No	Y <sub>1</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	3%
2	Tidak Setuju	7	22%
3	Netral	6	19%
4	Setuju	6	19%
5	Sangat Setuju	12	38%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 5.18 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan terkait “*Ketelitian Dalam Melakukan Pekerjaan*”. Yaitu tanggapan sangat tidak setuju merupakan tanggapan terendah yang dijawab oleh responden dimana hanya terdapat 1 responden atau (3%) dengan tanggapan sangat tidak setuju, 7 responden atau (22%) dengan tanggapan tidak setuju, selanjutnya diketahui terdapat 6 sampel atau (19%) dengan tanggapan netral dan setuju. Sedangkan tanggapan yang paling banyak dijawab oleh responden yaitu tanggapan dengan kategori sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden atau (38%). pernyataan bahwa ketelitian dalam melakukan pekerjaan hal tersebut karena Dalam bekerja kecepatan itu sangat penting tetapi ketelitian sangat dibutuhkan guna mencapai hasil pekerjaan yang maksimal apalagi bagi



orang yang bekerja dalam penggunaan alat, ketelitian sangat dibutuhkan demi kesempurnaan suatu pekerjaan dan untuk menekan tingkat kesalahan yang bisa saja terjadi, ada beberapa orang yang mempunyai tingkat ketelitian rendah, sebenarnya ketelitian ada pada kecenderungan yang melekat pada manusia, namun bagi orang lain teliti adalah sarana pembelajaran khusus, yang dimaksud khusus disini adalah individu yang mempunyai kecenderungan generalis akan lebih mudah memetakan suatu masalah dengan berbagai tekanan,

**b) Kerapian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

Setiap perusahaan atau organisasi pasti mengharapkan suatu lingkungan kerja yang selalu bersih, rapi, dan masing-masing Karyawan mempunyai konsistensi dan disiplin diri, sehingga mampu mendukung terciptanya tingkat efisiensi dan produktifitas yang tinggi di perusahaan. Namun pada kenyataannya kondisi ini sulit terjadi di setiap perusahaan atau organisasi. Banyak perusahaan atau organisasi yang sering kali mengeluh begitu sulitnya dan banyak membuang waktu hanya untuk mencari data dan atau sarana yang lupa penempatannya. Tidak hanya itu, sering kali karyawan kurang nyaman dengan kondisi berkas kerja yang berantakan dan tidak jarang memicu kondisi emosional para karyawan. Prinsip rapi adalah menyimpan barang sesuai dengan tempatnya. Kerapian dan ketelitian adalah hal mengenai sebagaimana cepat kita meletakkan barang dan mendapatkannya kembali pada saat diperlukan dengan mudah. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan atribut atau indikator pertama ketelitian dalam melakukan pekerjaan dari variabel produktivitas kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :



**Tabel 5. 19**  
**Kerapian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Y <sub>2</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	5	16%
3	Netral	8	25%
4	Setuju	11	34%
5	Sangat Setuju	8	25%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan terkait “Kerapian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”. Pada tanggapan dengan ketegori “tidak setuju” merupakan tanggapan yang paling sedikit dijawab oleh responden dimana hanya terdapat 5 responden atau (16%), selanjutnya diketahui terdapat 8 responden atau (25%) pada tanggapan “netral dan sangat setuju”. Sedangkan tanggapan yang paling banyak dijawab oleh responden yaitu tanggapan dengan kategori “setuju” yaitu sebanyak 11 responden atau (34%). Karena di Setiap perusahaan tentu memiliki metode penilaian kinerja karyawan yang berbeda. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan selama dalam waktu tertentu, mulai dari setiap bulan, setiap kuartal, atau bahkan setiap tahun. Dalam penilaian tersebut, terdapat berbagai indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Salah satu nya adalah kerapian karyawan dalam bekerja. Kerapian dalam bekerja sangat membantu kemudahan karyawan dalam melakukan aktivitas karena segala berkas dan kepentingan dari perusahaan itu sudah berada pada tempatnya, justru sebaliknya. Apabila perusahaan berantakan, maka efektifitas



dalam bekerja pun menjadi menurun. Karena tempat kerja yang rapi dan bersih bisa menunjang kinerja semakin baik.

**c) Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat dan Benar**

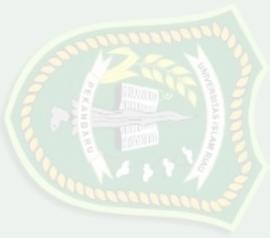
Melaksanakan tugas di perusahaan harus di lakukan dengan tepat waktu, tepat mutu, dan tepat biaya, Artinya dengan waktu, anggaran, dan sumber daya yang telah ditetapkan, kegiatan dapat dilaksanakan dengan kualitas yang baik dan tepat sesuai sasaran. Tentunya prinsip ini harus dapat diimplementasikan. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan atribut atau indikator ketiga menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan benar dari variabel produktivitas kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 20**  
**Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat dan Benar**

No	Y <sub>3</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	5	16%
3	Netral	4	13%
4	Setuju	10	31%
5	Sangat Setuju	13	41%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

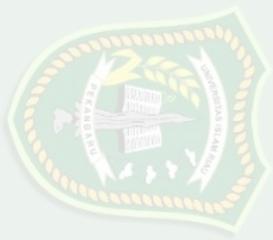
Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan terkait “Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat dan Benar”. Pada tanggapan dengan ketegori “Netral” dan “Tidak Setuju” merupakan tanggapan yang paling sedikit dijawab oleh responden yaitu hanya terdapat 4 responden atau (13%) dengan tanggapan “netral dan 5 responden atau (16%) dengan tanggapan “Tidak Setuju”. Sedangkan tanggapan yang paling banyak dijawab oleh responden yaitu tanggapan dengan kategori “sangat setuju”



yaitu sebanyak 13 responden atau (41%) dan sebanyak 10 responden atau (31%) dengan tanggapan “setuju”. Karyawan sangat setuju jika pekerjaan dikerjakan Dengan tepat. Penentuan indikator kinerja karyawan sendiri berbeda-beda tergantung dari kebijakan setiap organisasi atau perusahaan. Indikator tersebut juga dapat dijadikan dorongan bagi para Karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan performansi dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ketika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dan pas pada sasarannya, maka kinerja yang di dapat dari Karyawan tersebut baik, maka output yang dihasilkan juga bagus, oleh karena itu semakin tepat sasaran pekerjaan dilaksanakan tanpa ada kesalahan, maka akan meminimalisir kinerja yang buruk terjadi.

#### **d) Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik**

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan, sehingga bisa dikatakan bahwa kemampuan memaksimalkan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan atribut atau indikator keempat dari variabel produktivitas kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :



**Tabel 5. 21**  
**Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik**

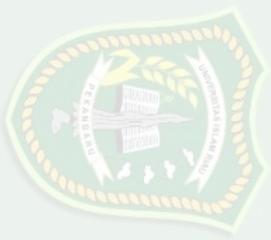
No	Y <sub>4</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	5	16%
3	Netral	8	25%
4	Setuju	11	34%
5	Sangat Setuju	8	25%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 5.21 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan terkait “Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik”. Pada tanggapan dengan kategori “Tidak Setuju” merupakan tanggapan yang paling sedikit dijawab oleh responden yaitu hanya terdapat 5 responden atau (16%). Selanjutnya terdapat 8 responden atau (25%) pada tanggapan “Netral dan Sangat Setuju”. Sedangkan tanggapan yang paling banyak dijawab oleh responden yaitu tanggapan dengan kategori “Setuju” yaitu sebanyak 11 responden atau (34%). hal tersebut tidak terlepas dari aspek yang diberikan dari CV. Garuda Lais Sukses Sumatra Utara, adanya kelengkapan fasilitas yang diberikan, baik komputer, kendaraan, bahkan aspek kesehatan juga harus diperhatikan. Karena dari hal tersebut lah para Karyawan bisa memaksimalkan pekerjaannya menjadi lebih baik lagi dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan.

#### e) Mampu Mencapai Target Kerja

Target merupakan langkah awal seorang Karyawan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan atau organisasi, Karyawan harus memahami setiap pekerjaan di setiap organisasi memiliki target agar tujuan dari perusahaan atau



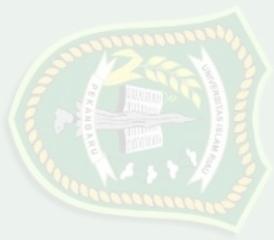
organisasi mencapai tujuannya. Namun pekerjaan yang diselesaikan sesuai target yang dilakukan tidak sepenuhnya maksimal dikarenakan ada faktor-faktor yang membuat Karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan atribut atau indikator kelima dari variabel produktivitas kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 22**  
**Mampu Mencapai Target Kerja**

No	Y <sub>5</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	5	16%
3	Netral	6	19%
4	Setuju	13	41%
5	Sangat Setuju	8	25%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan terkait “Mampu Mencapai Target Kerja”. Pada tanggapan dengan kategori “Tidak Setuju dan Netral” merupakan tanggapan yang paling sedikit dijawab oleh responden yaitu hanya terdapat 5 responden atau (16%) dengan tanggapan tidak setuju dan 6 responden atau (19%) dengan tanggapan netral. Selanjutnya terdapat 8 responden atau (25%) pada tanggapan “Sangat Setuju”, sedangkan tanggapan yang paling banyak dijawab oleh responden adalah tanggapan dengan kategori “Setuju” yaitu sebanyak 13 responden atau (41%). Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk produktivitas karyawan. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Karena



pentingnya hal tersebut, maka organisasi dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawannya jika kinerjanya baik. Selain itu, hal ini tidak terlepas dari motivasi oleh teman sekerja dan juga dari atasan sehingga target bisa terealisasi dengan baik.

#### f) Mampu Mencapai Target Melebihi Ketetapan Perusahaan

Di dalam dunia kerja perlu dipahami bahwa target itu tidak berbicara tentang individu dari setiap pekerja, akan tetapi target merujuk yang dihasilkan perusahaan untuk mencapai pertumbuhan. Untuk itu, hal-hal yang dicapai setiap pekerja haruslah mendukung pertumbuhan perusahaan. Perintah kerja yang sering dipahami sebagai target hanyalah salah satu cara yang tidak menutup kemungkinan ada yang lebih baik. Untuk itu, di dalam bekerja melaksanakan perintah pemberi kerja, kreatifitas perlu untuk ditumbuhkan sehingga dapat menemukan cara-cara lain mencapai sasaran perusahaan. Oleh karena itu pekerjaan yang diselesaikan melebihi dari target sangat bagus tetapi alangkah baiknya juga tetap memikirkan faktor lain seperti kesehatan. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan atribut atau indicator keenam dari variabel produktivitas kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 23**  
**Mampu Mencapai Target Melebihi Ketetapan Perusahaan**

No	Y <sub>6</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%

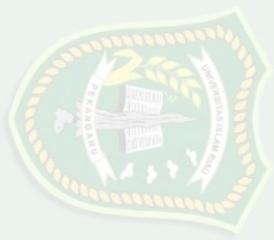
2	Tidak Setuju	9	28%
3	Netral	7	22%
4	Setuju	9	28%
5	Sangat Setuju	7	22%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan terkait “Mampu Mencapai Target Melebihi Ketetapan Perusahaan”. Terdapat 7 responden atau (22%) pada tanggapan “Netral dan Sangat Setuju”. Sedangkan pada tanggapan lain yaitu “Tidak Setuju dan Setuju” juga sama-sama terdapat 9 tanggapan responden atau (28%). setiap karyawan memiliki ketetapan dalam bekerja yang berbeda-beda sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas melebihi dari target yang telah ditentukan. karyawan bekerja dengan waktu yang telah ditentukan dan telah mencapai target perusahaan tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja pada karyawan itu sendiri. Hasil kerja akan meningkat dengan memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin dan tidak mengulur waktu. Namun untuk mencapai hal tersebut membutuhkan semangat yang tinggi dari motivasi atau saling memotivasi antar karyawan.

**g) Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu**

Waktu merupakan karunia dari sang pencipta yang memiliki sifat tidak dapat disimpan, tidak dapat di ulang dan tidak dapat dihentikan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan dapat mengatur waktu kerja dengan baik. Kinerja karyawan akan efektif jika karyawan dapat membagi waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Berikut



merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan atribut atau indikator ketujuh menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dari variabel produktivitas kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 24**  
**Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu**

No	Y <sub>7</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	8	25%
3	Netral	10	31%
4	Setuju	7	22%
5	Sangat Setuju	7	22%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan terkait “Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”. Pada tanggapan dengan ketegori “Setuju dan Sangat Setuju” merupakan tanggapan yang paling sedikit dijawab oleh responden yaitu terdapat 7 responden atau (22%) pada tanggapan setuju maupun sangat setuju. Selanjutnya pada tanggapan dengan ketegori “Tidak Setuju” maka terdapat 8 responden atau (22%) jawaban responden. Sedangkan tanggapan yang paling banyak dijawab oleh responden adalah tanggapan dengan kategori “Netral” yaitu sebanyak 10 responden atau (31%). Dari beragamnya tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis tanggapan responden ini karyawan kurang cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waktu yang diberikan selalu kurang dan tidak memperhatikan betul kualitas kerjanya sehingga timbul lah hasil kinerja yang buruk. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan tanggapan mengenai kualitas pekerjaan pada CV.



Garuda Lais Sukses pada kategori Netral. Hal ini, dikarenakan para karyawan sangat peduli dengan kualitas hasil kerjanya yang telah dikerjakan, namun demikian dari banyaknya responden menjawab setuju belum tentu kinerja mereka diatas standar kinerja yang telah ada, namun demikian jawaban tersebut sudah dalam kategori baik.

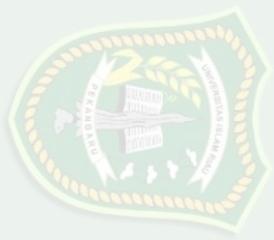
#### h) Masuk dan Pulang Kerja Sesuai Aturan Perusahaan

Jadwal yang menentu akan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentunya akan professional dalam bekerja. Tuntutan atasan akan menjadi sebuah acuan dalam hasil kinerja seorang karyawan. Perlu diketahui tidak semua karyawan masuk dan pulang tepat pada waktunya, karyawan yang memiliki loyalitas itu yang akan melakukan pulang telat agar tugas yang diberikan oleh atasan selesai pada hari itu juga. Berikut merupakan lampiran hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan atribut atau indikator kedelapan masuk dan pulang kerja sesuai aturan perusahaan dari variabel produktivitas kerja, yaitu sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. 25**  
**Masuk dan Pulang Kerja Sesuai Aturan Perusahaan**

No	Y <sub>s</sub>		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	13%
3	Netral	4	13%
4	Setuju	16	50%
5	Sangat Setuju	8	25%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

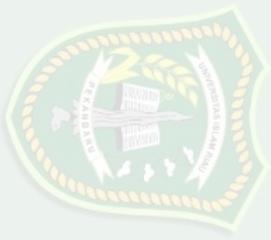
Sumber : Hasil Olahan Data, 2022



Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan terkait “Masuk dan Pulang Kerja Sesuai Aturan Perusahaan”. Tanggapan dengan ketegori “Tidak Setuju dan Netral” merupakan tanggapan yang paling sedikit dijawab oleh responden yaitu hanya terdapat 4 responden atau (13%) pada masing-masing kriteria jawaban tersebut. Selanjutnya pada tanggapan dengan ketegori “Sangat Setuju” maka terdapat 8 responden atau (22%) jawaban responden, sedangkan tanggapan yang paling banyak dijawab oleh responden adalah tanggapan dengan kategori “Setuju” yaitu sebanyak 16 responden atau (50%). Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis tanggapan responden telah baik dan menunjukkan adanya relasi pada setiap diri karyawan. Mereka sangat memperhatikan betul jika waktu masuk dan pulang kerja yang tepat waktu, karyawan ini mengaggap karena jam pulang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada aturan perusahaan yang mengambil jasanya. Jam pulang kadang berlebih dan tidak sesuai dengan jadwal jam kerja. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai karyawan masuk dan pulang tepat waktu maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab pada kategori setuju atau baik atas karyawan yang masuk dan pulang tepat waktu. Hal ini dikarenakan para karyawan telah merasakan adanya waktu dan jam pulang telah tepat waktu dan telah sesuai harapan para karyawan CV. Garuda Lais Sumatra Utara.

#### **5.3.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja**

Berdasarkan penjabaran hasil tanggapan responden penelitian pada setiap indikator yang terdapat pada variabel produktivitas kerja, maka penulis dapat menarik simpulan dalam bentuk rekapitulasi tanggapan responden penelitian.

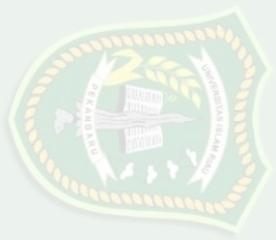


Rekapitulasi data tersebut dimaksudkan untuk mengetahui skoring serta kategorisasi dari keseluruhan tanggapan responden. Berikut merupakan lampiran rekapitulasi tanggapan responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja didalam penelitian ini.

**Tabel 5. 26**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja**

No	Indikator Variabel Produktivitas Kerja (Y)	SS	S	R	TS	STS	Rata-rata	Total	
		5	4	3	2	1			
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan teliti.	12	6	6	7	1	3,5	117	
	Bobot Nilai	60	24	18	14	1			
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.	8	11	8	5	0	3,8	118	
	Bobot Nilai	40	44	24	10	0			
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.	13	10	4	5	0	3,8	127	
	Bobot Nilai	65	40	12	10	0			
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	8	11	8	5	0	3,4	118	
	Bobot Nilai	40	44	24	10	0			
5	Saya mampu mencapai target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.	8	13	6	5	0	3,7	120	
	Bobot Nilai	40	52	18	10	0			
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target yang telah ditetapkan perusahaan.	7	9	7	9	0	4,0	110	
	Bobot Nilai	35	36	21	18	0			
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam ketepatan waktu yang telah ditentukan.	7	7	10	8	0	3,9	109	
	Bobot Nilai	35	28	30	16	0			
8	Saya masuk dan pulang kerja tepat dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	8	16	4	4	0	3,8	124	
	Bobot Nilai	40	64	12	8	0			
<b>Total Skor Keseluruhan</b>		943							
<b>Skor Tertinggi</b>		127							
<b>Skor Terendah</b>		109							
<b>Kriteria Penilaian</b>		Sedang							

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022



Berdasarkan lampiran rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas, maka dapat diketahui hasil skoring keseluruhan tanggapan responden pada semua indikator variabel produktivitas kerja yaitu sebesar 943. Adapun indikator dengan nilai skor tertinggi adalah indikator pada atribut 3 yaitu sebesar 127, sedangkan indikator dengan nilai skor terendah adalah indikator pada atribut 7 yaitu sebesar 109. Berikut merupakan uraian tahapan dalam menetapkan kriteria atau kategorisasi hasil dari rekapitulasi tanggapan responden penelitian dengan menggunakan rumusan dasar yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 8 \times 32 = 1280$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 8 \times 32 = 256$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} =$$

$$= \frac{1280 - 256}{5} = 205$$

Maka selanjutnya diperoleh nilai interval terhadap masing-masing kriteria atau kategorisasi dari keseluruhan tanggapan responden variabel produktivitas kerja, yaitu sebagaimana dibawah ini :

$$\text{Sangat Tinggi} = 1233 - 1280$$

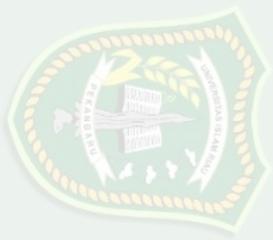
$$\text{Tinggi} = 976 - 1232$$

$$\text{Cukup Tinggi} = 719 - 975$$

$$\text{Rendah} = 462 - 718$$

$$\text{Sangat Rendah} = 256 - 461$$

Berdasarkan nilai interval menunjukkan bahwa kelas interval tertinggi dari variabel produktivitas kerja didalam penelitian ini yaitu 1233-1280, sedangkan kelas interval terendah yaitu 256-461. Sebagaimana diketahui sebelumnya bahwa



skor keseluruhan tanggapan responden terhadap produktivitas kerja didalam penelitian ini yaitu sebesar 943. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kategorisasi tanggapan responden tersebut berada pada kriteria “Cukup Tinggi” dengan rentang nilai interval yaitu 719-975. Artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara yaitu cukup tinggi.

#### **5.4 Hasil Analisis Statistik**

Hasil analisis statistik merujuk pada informasi yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan teknik-teknik statistik. Analisis statistik dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pola atau tren yang ada dalam data dan membantu dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada bukti-bukti. Hasil analisis statistik dapat mencakup berbagai jenis informasi seperti nilai rata-rata, standar deviasi, korelasi antar variabel, regresi, uji signifikansi, dan lain sebagainya. Analisis statistik juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi outlier, membandingkan sampel, atau mengevaluasi efek intervensi atau pengaruh variabel tertentu pada hasil yang diamati. Hasil analisis statistik sering disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau laporan, tergantung pada tujuan dan jenis analisis yang dilakukan. Dalam praktiknya, hasil analisis statistik dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, mengembangkan model prediktif yang lebih akurat, dan meningkatkan pemahaman tentang fenomena yang diamati.





### 5.4.1 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja karyawan (independen) dan variabel produktivitas kerja (dependen), apakah variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Adapun persamaan yang digunakan untuk model regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan

Y = variabel terikat

a = Konstanta regresi

bX = variabel bebas

Berikut merupakan hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), yang diperlukan sebagai prasyarat dari analisis regresi linear sederhana.

#### 5.4.1.1. Koefisien Korelasi

Pada dasarnya jenis pengujian koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel *independen* motivasi kerja terhadap variabel *dependen* yaitu produktivitas kerja karyawan. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua

variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah dan sebaliknya. (Sarwono : 2006).

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dari hasil uji koefisien korelasi adalah dengan perbandingan nilai signifikansi dari hasil uji koefisien korelasi, yaitu :

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi korelasi antar variabel penelitian
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi korelasi antar variabel penelitian

Sedangkan dasar yang digunakan untuk menentukan derajat hubungan yang terjadi antara variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Nilai korelasi 0 - 0,199 = Tidak Ada Korelasi
- Nilai korelasi 0,20 - 0,399 = Korelasi Sangat Rendah
- Nilai korelasi 0,40 - 0,599 = Korelasi Rendah
- Nilai korelasi 0,60 - 0,799 = Korelasi Kuat
- Nilai korelasi 0,80 - 1,00 = Korelasi sangat kuat

Berikut merupakan lampiran hasil dari pada pengujian koefisien korelasi terhadap data-data dalam penelitian ini, yaitu sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 5.27 dibawah ini.

**Tabel 5. 27**  
**Uji Koefisien Korelasi**

Correlations			
		Total_X	Total_Y
Total_X	Pearson Correlation	1	.906**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	32	32
Total_Y	Pearson Correlation	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022



Berdasarkan lampiran hasil uji koefisien korelasi data penelitian sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, maka dapat diketahui nilai korelasi dan signifikansi dari variabel penelitian, yaitu : diketahui nilai korelasi variabel motivasi kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,906. maka berdasarkan nilai korelasi 0,906 tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah berkorelasi kuat serta selanjutnya diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . maka berdasarkan nilai signifikansi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat korelasi antara variabel Motivasi Kerja dan variabel Produktivitas Kerja.

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

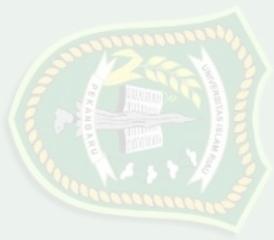
Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,821 atau sebesar 82,1% sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

**Tabel 5. 28**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.906 <sup>a</sup>	0,821	0,815	2,538	
a. Predictors: (Constant), Total_X					

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil analisis Koefisien Determinasi  $R^2$  sebagaimana yang terlampir pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai R Square dalam



penelitian ini adalah  $0.821 = 82,1 \%$ . Maka berdasarkan nilai tersebut dapat di Tarik pernyataan bahwa variasi dalam variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja Karyawan (X).

#### 5.4.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu produktivitas kerja karyawan. Apabila nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila  $<$   $0,05$  maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji  $t$  dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. 29**  
**Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,753	2,491		0,302	0,765
	Total_X	0,782	0,067	0,906	11,718	0,000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 5.29 hasil uji secara parsial variabel motivasi kerja diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 11,718 lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel 2,039. Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan produktivitas kerja. Adapun nilai  $T$  tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $<$   $0,05$  atau nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_a$  diterima
- Jika nilai signifikansi  $>$   $0,05$  atau  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak

Pada dasarnya  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat) sedangkan  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Adapun untuk mendapatkan nilai  $t$  tabel yang diperlukan untuk melakukan pengujian  $t$  maka digunakan rumus dasar  $t$ -tabel, yaitu sebagai berikut.

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 32-2-1) \\ &= t (0,025 ; 32) \\ &= 2,039 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diketahui bahwa nilai  $t$ -tabel dalam penelitian ini adalah 2,039. dibawah ini merupakan lampiran tabel hasil dari pada uji  $t$  penelitian ini.

### 5.5 Pembahasan Penelitian

Pembahasan penelitian yang dimaksudkan dalam penelitian ini pada dasarnya merupakan uraian terkait hasil dan temuan yang diperoleh dari pada penelitian ini. Uraikan dijabarkan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebagaimana yang terdapat pada bab 1 sebelumnya serta berdasarkan hasil dari pengolahan data dan pengujian hipotesis penelitian yaitu ***“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada Cv. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara”***.

Dalam proses penelitian ini maka diperlukan responden atau sampel penelitian, adapun jumlah sampel dalam peneitian ini yaitu sebanyak 32 sampel





yang merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Garuda Lais Sukses. Secara umum para responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Garuda Lais Sukses lebih banyak berjenis kelamin laki-laki. Selanjutnya dilihat berdasarkan tingkat umur maka diketahui bahwa para karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Garuda Lais Sukses secara umum relatif masih muda yaitu rata-rata pada tingkat usia 20-25 tahun.

Karakteristik responden penelitian selanjutnya yaitu berdasarkan masa kerja para karyawan tersebut, maka diketahui bahwa secara umum atau rata-rata responden tersebut telah bekerja pada CV. Garuda Lais Sukses dengan rentang waktu 1-5 tahun dan 6-10 tahun, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan tersebut telah bekerja cukup lama di perusahaan CV. Garuda Lais Sukses.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan yang dapat yang dijabarkan oleh peneliti, diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif, maka diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara adalah tinggi.
2. Di ketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja pada CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara berada pada tingkat cukup tinggi.
3. Selanjutnya diketahui dari hasil pengujian data penelitian Variabel Motivasi Kerja (X) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y). Maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara.

#### 6.2 Saran

Selanjutnya terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti dengan berdasarkan dari hasil keseluruhan penelitian ini, diantaranya yaitu sebagai berikut :



1. Pada dasarnya tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi pula, maka diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara saat ini sudah tinggi. Namun walau demikian masih terdapat beberapa indikator yang cenderung rendah yaitu pada indicator Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk melakukan potensi pengembangan diri. Untuk itu sebaiknya pihak perusahaan harus selalu melakukan evaluasi serta melaksanakan program-program tertentu untuk menjaga dan membangun motivasi kerja karyawan serta melakukan potensi pengembangan diri secara terus menerus pada karyawan CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja masih dalam kategori cukup tinggi. Namun indicator terendah ialah Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam ketepatan waktu yang telah ditentukan. Hal ini perlu diperhatikan lagi oleh CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara karena masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak selalu tepat waktu yang mana ini harus dievaluasi lagi oleh CV. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

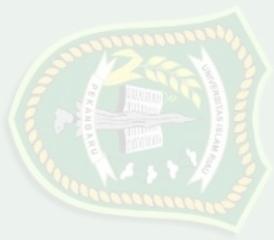
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, (2014): ”*Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda (eJournal Administrasi Bisnis, 2014)*”.
- Alimuddin, Ibriati kartika. “*Pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas kerja karyawan*”. Skripsi, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2012.
- Antoni. (2008). *Motivasi Kerja. Staff Performance Analysis/Strategy/Review Tools*, 18 April 2008 diakses dari <https://eprints.uny.ac.id/9035/3/BAB%202%20-08404241017>”.
- Ardana ,Komang, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arikunto, Suharsini. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asbakhul‘ulum, M. (2010). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar*. Skripsi Tidak Dipublikasikan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Candradewi, Ayuningtias. “*Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*”. Skripsi, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesi, 2011.
- Dewi, P. I., & Aeni, N. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(2), 85-95.
- Fathoni, Abdulrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- H. Hadari, Nawawi. 2000. *Management Strategic Organisasi Nonprofit Bidang Pemerintahan*. Dalam William. dan Davis. 2003 (Ed.), Yogya penerbit: UGM.
- Hasibuan Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksar, 2009.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.



Irghandi. (2008). *Pengukuran Produktivitas*. Indoskripsi, 10 Desember 2008 diakses dari <http://one.indoskripsi.com/node/6762> pada tanggal 9 April 2009.

Joko Purnomo, 2002, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Jurnal Daya Saing.

Munizu, Musran. 2010. *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2. Dalam Henry, Frayol. 2010 (Ed.), Makassar: FE-Unhas.

Nizar, Natsir. 2005. *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: FE-Unhas.

Pratama, Aidhil. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. <http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja.html>, diakses 8 Feb. 2017.

Renindia Maharlin (2013) “*Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan Robinson Supermarket Samarinda* (eJurnal Administrasi bisnis Vol. 1 No. 4, 2013)”.

Reskar R. 2001. *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: FE-Unhas.

Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat

Sondang P. Siagian, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU



# LAMPIRAN

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

### Kuesioner Penelitian

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA CV. GARUDA LAIS SUKSES TANJUNG MURAWA SUMATRA UTARA

### I. IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :

Nama : .....(Boleh Tidak Diisi)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Umur :  18-25  26-30  31-35

36-40  41-45  ≥ 46

Pendidikan :  SMA/SMK  Sarjana (S1)  Diploma

Masa Kerja :  < 5 thn  10 - 14 thn  ≥ 20 thn

5 – 9 thn  15 – 20 thn

### II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap paling tepat dengan memberikan tanda centang (✓) pada masing-masing kolom/pernyataan, dan pilih pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia yaitu :

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Setuju (S) : Skor 4

Cukup Setuju (CS) : Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

### III. Daftar Pernyataan

#### A. Variabel Motivasi Kerja

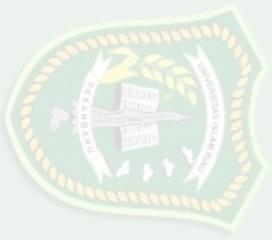
No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Apakah gaji/upah yang saya terima, bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari.					
2	Apakah intensitas pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan waktu istirahat yang diberikan.					
3	Apakah atribut dan fasilitas yang disediakan sudah memenuhi standart keamanan untuk pekerja.					
4	Adakah tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua yang disediakan perusahaan sesuai dengan keinginan karyawan.					
5	Adanya kebutuhan akan perasaan untuk dihargai dan diterima di lingkungan kerja.					
6	Apakah hubungan kerja dengan sesama pekerja dan interkasi pada saat bekerja.					
7	Apakah pekerjaan dilakukan dengan tingkat kesadaran dan dengan tanggung jawab yang tinggi.					
8	Apakah target dari perusahaan dapat terealisasikan dengan baik dan tepat sesuai sasaran.					
9	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk melakukan potensi pengembangan diri.					
10	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengemukakan ide-ide yang dimilikinya.					

ISLAM RIAU

### B. Variabel Produktifitas Kerja

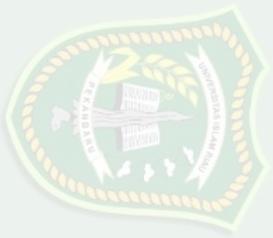
No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan teliti.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5	Saya mampu mencapai target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target yang telah ditetapkan perusahaan.					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam ketepatan waktu yang telah ditentukan.					
8	Saya masuk dan pulang kerja tepat dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.					

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## I. Tabulasi Data

Variabel Motivasi Kerja										Total
X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	
4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	43
4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	39
3	3	5	3	3	4	5	3	4	3	36
2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	44
2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	40
4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	33
5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
2	3	3	3	3	3	4	3	5	3	32
4	4	2	3	4	2	4	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
2	5	3	2	4	5	2	4	3	5	35
2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	25
2	3	2	3	2	5	3	2	4	3	29
3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	34
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	39
2	2	5	2	2	5	3	2	2	2	27
4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	39



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

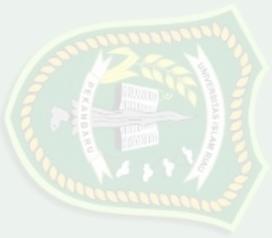
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	<b>44</b>
4	5	4	2	5	5	2	5	4	5	<b>41</b>
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	<b>35</b>
3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	<b>35</b>
2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	<b>23</b>
3	3	2	3	4	3	2	4	1	3	<b>28</b>
4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	<b>41</b>
4	5	4	2	5	2	5	5	2	5	<b>39</b>
3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	<b>24</b>
3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	<b>37</b>
4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	<b>35</b>

Variabel Produktivitas Kerja								Total
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
5	4	4	4	4	2	5	5	<b>33</b>
5	3	5	3	4	2	5	4	<b>31</b>
5	3	4	3	3	4	3	5	<b>30</b>
5	3	5	3	3	2	2	3	<b>26</b>
2	5	5	5	5	4	5	5	<b>36</b>
5	5	5	5	5	5	4	4	<b>38</b>
5	4	5	4	4	4	5	4	<b>35</b>
4	4	4	4	4	4	3	4	<b>31</b>
5	5	5	5	5	5	2	5	<b>37</b>



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

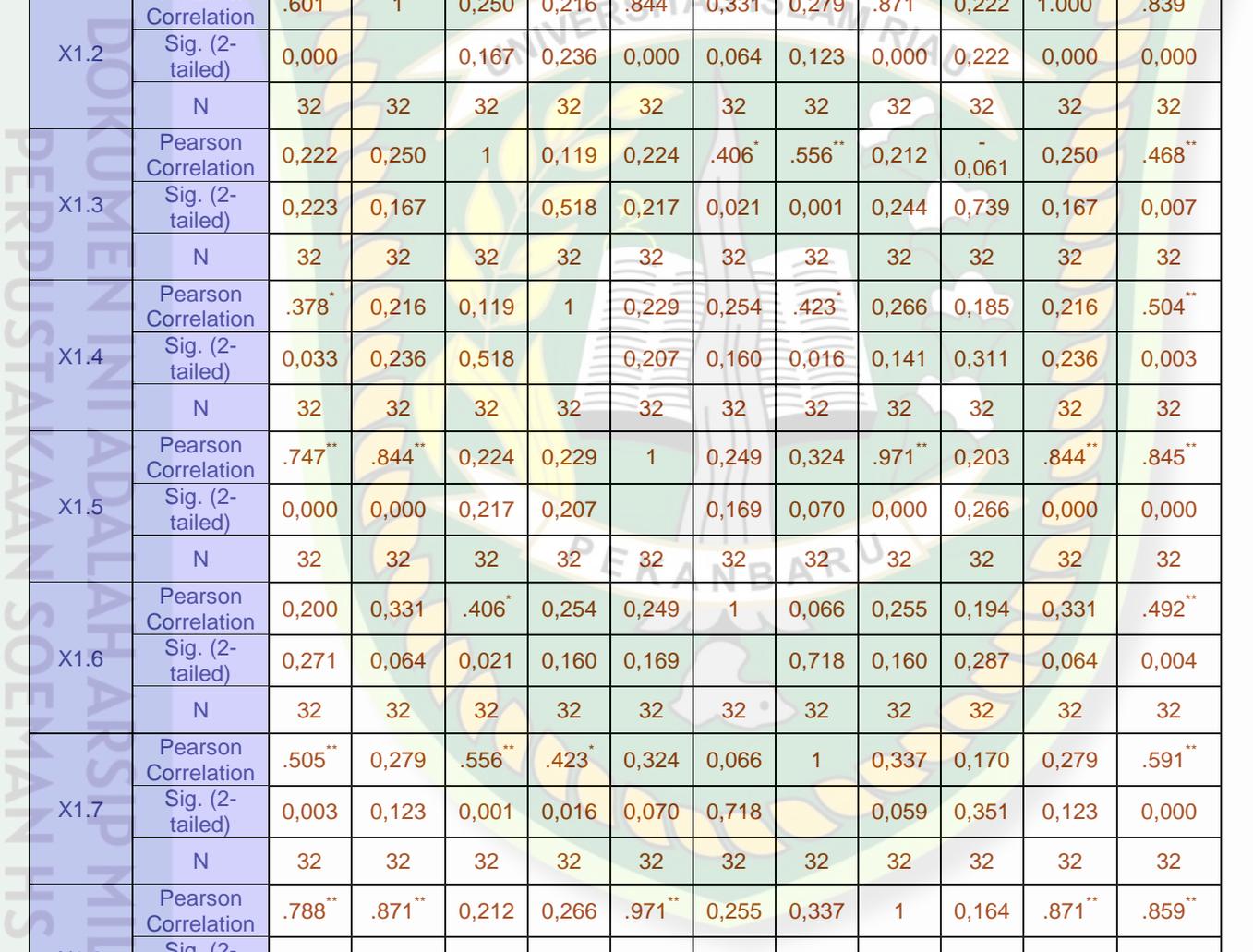
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

5	4	5	4	4	4	4	4	<b>34</b>
3	3	2	3	3	2	3	4	<b>23</b>
3	4	4	4	4	3	3	4	<b>29</b>
5	5	5	5	5	4	5	5	<b>39</b>
4	4	4	4	4	5	2	2	<b>29</b>
2	2	2	2	2	2	2	4	<b>18</b>
2	2	2	2	2	3	3	3	<b>19</b>
3	3	3	3	3	5	5	4	<b>29</b>
5	5	5	5	5	3	5	4	<b>37</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
5	2	5	2	2	3	2	3	<b>24</b>
4	4	5	4	4	5	2	4	<b>32</b>
4	4	4	4	4	3	4	5	<b>32</b>
3	5	4	5	5	3	2	2	<b>29</b>
3	3	3	3	3	5	4	4	<b>28</b>
3	3	3	3	3	2	4	5	<b>26</b>
2	2	2	2	2	3	3	2	<b>18</b>
4	4	4	4	4	2	3	2	<b>27</b>
5	5	5	5	5	5	4	4	<b>38</b>
2	5	3	5	5	2	2	5	<b>29</b>
2	2	4	2	2	2	3	3	<b>20</b>
2	4	5	4	4	4	3	4	<b>30</b>
1	3	2	3	4	4	3	4	<b>24</b>

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X
X1.1	Pearson Correlation	1	.601**	0,222	.378*	.747**	0,200	.505**	.788**	0,198	.601**	.790**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,223	0,033	0,000	0,271	0,003	0,000	0,277	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.601**	1	0,250	0,216	.844**	0,331	0,279	.871**	0,222	1,000**	.839**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,167	0,236	0,000	0,064	0,123	0,000	0,222	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	0,222	0,250	1	0,119	0,224	.406*	.556**	0,212	0,061	0,250	.468**
	Sig. (2-tailed)	0,223	0,167		0,518	0,217	0,021	0,001	0,244	0,739	0,167	0,007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.378*	0,216	0,119	1	0,229	0,254	.423*	0,266	0,185	0,216	.504**
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,236	0,518		0,207	0,160	0,016	0,141	0,311	0,236	0,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.747**	.844**	0,224	0,229	1	0,249	0,324	.971**	0,203	.844**	.845**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,217	0,207		0,169	0,070	0,000	0,266	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	0,200	0,331	.406*	0,254	0,249	1	0,066	0,255	0,194	0,331	.492**
	Sig. (2-tailed)	0,271	0,064	0,021	0,160	0,169		0,718	0,160	0,287	0,064	0,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.505**	0,279	.556**	.423*	0,324	0,066	1	0,337	0,170	0,279	.591**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,123	0,001	0,016	0,070	0,718		0,059	0,351	0,123	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	.788**	.871**	0,212	0,266	.971**	0,255	0,337	1	0,164	.871**	.859**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,244	0,141	0,000	0,160	0,059		0,369	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	0,198	0,222	0,061	0,185	0,203	0,194	0,170	0,164	1	0,222	.405*
	Sig. (2-tailed)	0,277	0,222	0,739	0,311	0,266	0,287	0,351	0,369		0,222	0,021
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	.601**	1,000**	0,250	0,216	.844**	0,331	0,279	.871**	0,222	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,167	0,236	0,000	0,064	0,123	0,000	0,222		0,000





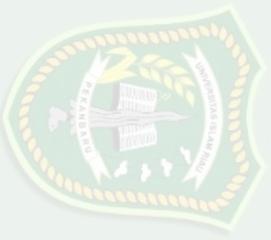
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_X	Pearson Correlation	.790**	.839**	.468**	.504**	.845**	.492**	.591**	.859**	.405*	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,007	0,003	0,000	0,004	0,000	0,000	0,021	0,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.355*	.705*	.355*	0,327	0,195	0,261	0,150	.639**
	Sig. (2-tailed)		0,046	0,000	0,046	0,067	0,285	0,149	0,413	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.355*	1	.565*	1,000*	.971*	.369*	0,229	0,324	.864**
	Sig. (2-tailed)	0,046		0,001	0,000	0,000	0,037	0,207	0,070	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.705*	.565**	1	.565**	.545*	0,298	0,225	0,153	.754**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,001	0,001	0,098	0,215	0,403	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.355*	1,000*	.565*	1	.971*	.369*	0,229	0,324	.864**
	Sig. (2-tailed)	0,046	0,000	0,001		0,000	0,037	0,207	0,070	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	0,327	.971**	.545*	.971**	1	.350*	0,266	0,337	.855**
	Sig. (2-tailed)	0,067	0,000	0,001	0,000		0,050	0,141	0,059	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	0,195	.369*	0,298	.369*	.350*	1	0,111	0,113	.518**
	Sig. (2-tailed)	0,285	0,037	0,098	0,037	0,050		0,545	0,537	0,002



	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	0,261	0,229	0,225	0,229	0,266	0,111	1	.423*	.500**
	Sig. (2-tailed)	0,149	0,207	0,215	0,207	0,141	0,545		0,016	0,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson Correlation	0,150	0,324	0,153	0,324	0,337	0,113	.423*	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	0,413	0,070	0,403	0,070	0,059	0,537	0,016		0,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_Y	Pearson Correlation	.639*	.864**	.754*	.864**	.855*	.518*	.500*	.493*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,004	0,004	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,49704972
Most Extreme Differences	Absolute	0,085
	Positive	0,084
	Negative	-0,085
Test Statistic		0,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

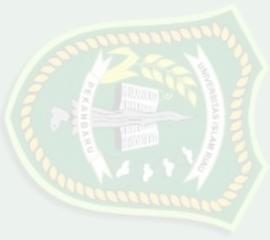
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

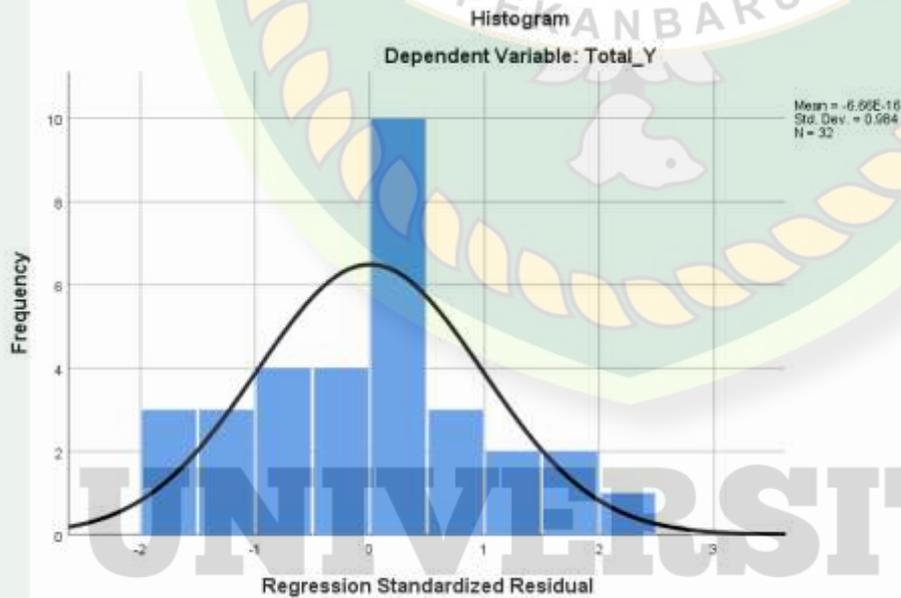


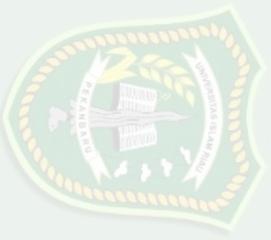
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	884.676	1	884.676	137.306	.000 <sup>b</sup>
	Residual	193.293	30	6.443		
	Total	1077.969	31			

a. Dependent Variable: Total\_Y  
b. Predictors: (Constant), Total\_X

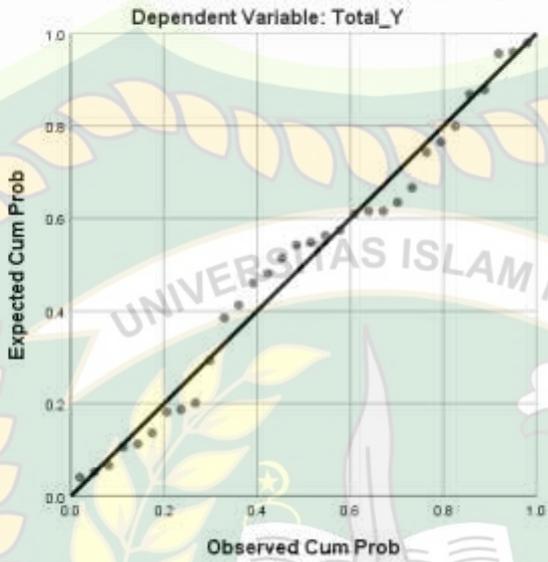
Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.74	39.07	29.47	5.342	32
Residual	-4.432	5.183	.000	2.497	32
Std. Predicted Value	-2.008	1.798	.000	1.000	32
Std. Residual	-1.746	2.042	.000	.984	32

a. Dependent Variable: Total\_Y





Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**