

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MANUNGAL INTI
ARTAMAS DI LOGAS KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI



OLEH

Zulfadhly Azim Syafril

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MANUNGGAL INTI
ARTAMAS DI LOGAS KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Oleh

Zulfadhly Azim Syafril

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Sampel sebanyak 31 responden dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuisisioner Untuk memudahkan pemecahan masalah, penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif yakni dengan menganalisa data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian lalu dihubungkan dengan ladasan teori ditelaah pustaka dan menggunakan analisis regresi liner sederhana dengan bantuan SPSS Statistik versi 20. Dan hasilnya adanya pengaruh tetapi tidak signifikan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata Kunci : *Motivasi dan Produktivitas Kerja karyawan*

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmaat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan serta limpahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MANUNGGAL INTI ARTAMAS DI LOGAS KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”** yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan masukan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M. Si, Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ. Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Ibuk Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM. Selaku pembimbing I dalam penelitian ini yang telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.
4. Bapak Drs. Asril, MM. selaku pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya serta sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.
5. Bapak dan ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau terima kasih atas semua ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
6. Pimpinan dan karyawan pada pt manunggal inti artamas di logas kabupaten kuantan singingi, terima kasih banyak atas waktu dan bantuannya yang sangat berharga bagi penulis saat penelitian ini.
7. Teristimewa kepada Kedua orang tua tercinta Ayahanda Syafril DT mangkuto pahlawan dan Ibunda Hartati yang telah banyak mengorbankan, meneteskan air mata dalam doanya dan menyucurkan keringat dalam usahanya, agar penulis dapat melanjutkan pendidikan dan meraih cita-cita sebagai anak yang berguna berbakti orang tua dan taat dengan agama, terima kasih juga kepada seluruh keluarga abangku firman, abangku fery , abangku hario putra, kak rika, kak widya, abangku zami, kak yulmi, abangku nuzul yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

8. Dan ucapan terima kasih buat sahabatku, Nurhayati, sholma mardiah, Fernando pranata, alinur alamsyah, aji adha putra, vicko yulistira, dan teman-teman Management 14 lainnya. Terimakasih untuk waktu 4 tahun yang kita lewati bersama.

Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan, walaupun skripsi ini tidak sempurna namun semoga dapat memberi manfaat semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, Juni 2019

Penulis

ZULFADHLY AZIM SYAFRIL



ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I. PENDAHULUAN		
1.1	Latar Belakang Masalah.....	1
1.2	Perumusan Masalah.....	5
1.3	Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4	Sistematika Penulisan.....	6
BAB II. TELAAH PUSTAKA		
2.1	Produktivitas	
2.1.1	Pengertian Produktivitas Kerja.....	9
2.1.2	Faktor-faktor Mempengaruhi Produktivitas... ..	11
2.1.3	Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan... ..	14
2.2	Motivasi	
2.2.1	Pengertian Motivasi.....	15
2.2.2	Tujuan Motivasi.....	19
2.2.3	Metode Motivasi.....	20
2.2.4	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	24
2.2.5	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	29
2.3	Penelitian Terdahulu.....	31
2.4	Hipotesis Penelitian.....	32
2.5	Kerangka Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian.....	33
3.2	Operasional Variabel.....	33
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.4	Jenis dan Sumber Data	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6	Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Profil Perusahaan.....	40
4.2	Visi Misi.....	40
4.3	Struktur Organisasi.....	41
4.4	Tugas	43

BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Identitas Responden	46
5.1.1	Usia Responden	46
5.1.2	Pendidikan	47
5.1.3	Jenis Kelamin	48
5.1.4	Masa kerja	49
5.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	50
5.2.1	Uji Validitas.....	50
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	52
5.3	Analisis Motivasi.....	53
5.3.1	Motivasi Positif	54
5.3.2	Motivasi Negatif.....	61
5.4	Analisis Produktivitas Kerja.....	70
5.4.1	Knowledge.....	72
5.4.2	Skill.....	74
5.4.3	Abilities	78
5.4.4	Attitudes and behavior.....	81
5.5	Uji Regresi linier sederhana	88
5.6	Uji Hipotesis.....	89
5.7	Uji T.....	91
5.8	Pembahasan.....	93
BAB VI	PENUTUP	
6.1	Kesimpulan.....	95
6.2	Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	
DOKUMENTASI	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Berdasarkan Bagian.....	3
Tabel 1.2	Data Produksi	4
Tabel 3.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	33
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	47
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 5.5	Uji Validitas... ..	51
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.	52
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Memberikan Kompensasi Sesuai Ketentuan PT.Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.....	55
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Berprestasi Pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi	57
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang perusahaan Memberikan Perhatian Dengan Menjamin Keselamatan , kesehatan dan kenyamanan karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.....	59
Tabel 5.10	Tanggapan Responden tentang perusahaan memberikan teguran lisan apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi	62
Tabel 5.11	Tanggapan Responden tentang perusahaan memberikan teguran tertulis atau sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi	64
Tabel 5.12	Rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi	68
Tabel 5.13	Tanggapan Responden tentang menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.....	73
Tabel 5.14	Tanggapan Responden tentang memiliki keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan pada PT. Manunggal	

	Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.....	75
Tabel 5.15	tentang keterampilan dan keahlian dalam menggunakan sarana pekerjaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.....	77
Tabel 5.16	Tanggapan Responden tentang ketetapan waktu yaitu standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.....	79
Tabel 5.17	Tanggapan Responden tentang kejujuran yaitu absensi, (jam masuk, jam pulang dan jam lembur) yang telah ditetapkan perusahaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.....	82
Tabel 5.18	Tanggapan Responden tentang sikap yaitu mendukung visi dan misi perusahaan dengan tulus pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.....	84
Tabel 5.19	Rekapitulasi tanggapan responden tentang produktivitas kerja karyawan PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.....	86
Tabel 5.20	Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	88
Tabel 5.21	Koefisien Determinasi.....	89
Tabel 5.22	Uji Hipotesis.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan perusahaan dan mempunyai peran untuk mewujudkan tujuan perusahaan, serta sebagai unsur penggerak suatu perusahaan. Sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan tidak bisa memberikan hasil yang optimal tanpa didukung oleh sumber daya yang bekerja secara optimal. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara. PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas memiliki tambang batubara yang terletak di Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas ini dalam melakukan penambangan batubara menggunakan sistem tambang terbuka. Dalam hal pelaksanaan pekerjaan penambangan tersebut mengikuti batasan-batasan dan aturan yang telah ditentukan.

Salah satu masalah yang sering di hadapi perusahaan adalah masalah kinerja karyawan yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja karyawan agar segala tujuan perusahaan dapat terlaksana sesuai harapan. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena pimpinan dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, dan tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Tentunya setiap perusahaan memerlukan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan dan yang mau bekerja, serta yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mencapai target yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan adalah dengan memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki motivasi tinggi sehingga sasaran perusahaan tercapai.

Namun dalam pelaksanaannya ternyata karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan pimpinan dan sesuai harapan perusahaan. Akibat dari rendahnya motivasi kerja karyawan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai. Adanya tingkat absensi yang berfluktuasi setiap tahunnya hal itu menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan pada PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal dengan salah satu cara menerapkan model motivasi yang tepat.

Berikut data karyawan berdasarkan bagian diPT. Manunggal Inti Artamas Dilogas

Tabel 1
Data Karyawan Berdasarkan Bagian PT. Manunggal Inti Artamas Di
Logas Kabupaten Kuantan Singingi

NO	Devisi	Jumlah Karyawan (orang)
1	Bagian produksi	31

2	Bagian Pertambangan	35
3	Bagian Keuangan	16
	Jumlah	82

Sumber PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas Kabupaten Kuantan Singingi, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bagian yang terdapat pada PT. Mangunggal Inti Artamas Di logas Kabupaten Kuantan Singingi yaitu, bagian produksi 31 orang, bagian pertambangan berjumlah 35 orang, dan bagian keuangan berjumlah 16 orang.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar pimpinan pada PT. Mangunggal Inti Artamas Di logas Kabupaten Kuantan Singingi dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal dengan salah satu cara menerapkan model motivasi yang tepat. Berdasarkan hasil prasurevei pada PT. Mangunggal Inti Artamas Di logas Kabupaten Kuantan Singingi mengalami masalah pada kualitas sumberdaya manusia yang kurang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk melihat lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 mengenai hasil produksi sebagai berikut:

Tabel 2
Data Produksi PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas
Kabupaten Kuantan Singingi

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi(Ton)
2013	80.000.000	89.859.930

2014	80.000.000	82.346.560
2015	80.000.000	84.965.750
2016	80.000.000	77.219.950
2017	80.000.000	70.840.280

Sumber PT. Mangunggal Inti Artamas Dilogas Kabupaten Kuantan Singingi, 2018

Dari tabel diatas, terlihat bawa produktivitas karyawan dari tahun ketahun mengalami fluktuasi. Pada tahun 2013 realisasi produktivitas yang dicapai karyawan sebesar 89.859.930, dan 2014 sebesar 82.346.560, dan 2015 sebesar 84.965.750, dan 2016 sebesar 77.219.950, dan 2017 realisasi produktivitas yang dicapai karyawan sebesar 70.840.280.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat. Sehingga dapat meningkatkan mutu sumber daya manusianya. Dan nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mangunggal Inti Artamas Di logas Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini bertujuan untuk memberikan semangat pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Dengan melihat fenomena yang ada maka saya tertarik meneliti dengan judul “
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

KARYAWAN PADA PT. MANUNGGAL INTI ARTAMAS DI LOGAS KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk menganalisis Produktivitas kerja karyawan pada Pada PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan, khususnya mengenai Kepemimpinan dan Motivasi.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait khususnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumber informasi maupun referensi bagi selanjutnya pada bidang yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direcanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisanya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan komitmen dan kepuasan kerja karyawan, hipotesis dan variabel yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan terakhir yaitu teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas Kabupaten Kuantan Singingi, struktur organisasi dan aktivitas PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas Kabupaten Kuantan Singingi

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan memaparkan hasil pembahasan dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB VI PENUTUP

Bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan sasaran berdasarkan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Produktivitas

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) (Simamora, 2006:98).

Dengan kata lain bahwa produktivitas dua dimensi,yaitu:

- a. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- b. Dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Pendapat Handoko (2001:54), “Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi”.

Dapat diartikan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini disesuaikan dengan pendapat Sondang P.Siagian bahwa “Produktivitas adalah : kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” Sondang P.Siagian (2005:75)

Menurut Sukotjo (2003:98), “Produktivitas adalah sebuah konsepsi yang menggambarkan hubungan Antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut”.

Menurut Sugeng Budiono (2003:201) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu :

1. Pengertian Physiologi, Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini.
2. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Sugeng Budiono (2003:201)

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan Antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan gejala dan prestasi karyawan, dimana jika karyawan tersebut produktif, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut berprestasi. Hal tersebut berkaitan dengan tujuan perusahaan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja guna menjaga kelangsungan hidupnya. Banyak faktor mempengaruhi produktivitas karyawan, baik bersal dari diri karyawan itu sendiri maupun yang dating dari lingkungan tempat kerjanya.

Menurut Gomes (2002) dalam Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Knowledge

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Kusnanto (2007:61), pengetahuan (*Knowledge*) yang dimiliki oleh karyawan dalam hal pemahaman akan konsep-konsep dan teori-teori dari bidang keilmuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas di perusahaan sesuai dengan bidang tugas dan operasionalnya, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pendidikan informal yang dilaksanakan oleh karyawan diukur melalui kemampuan menjawab pertanyaan – pertanyaan yang terkait dengan pelaksanaan tugas pekerjaan (*job discription*). Adapun indikator dari pengetahuan (*Knowledge*) meliputi mengikuti perkembangan ilmu sesuai bidang tugasnya dan menyampaikan ide secara efektif baik dalam situasi individual atau kelompok.

b. Skil

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang

untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan- pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel.

Menurut Kusanto (2007:62), keterampilan atau keahlian (*Skill*) yang dimiliki seseorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan atau keahlian (*Skill*) tersebut dalam mempergunakan atau mengoperasikan berbagai sarana. Yang ada baik *hardware* maupun yang bersifat aplikatif *software*.

Adapun indikator dari keterampilan atau keahlian (*Skill*) meliputi tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volume yang dikerjakan sesuai dengan standar bahkan melebihi.

c. *Abilities*

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kemampuan (*ability*) tersebut dapat menunjang kelancaran dan efektifitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta inisiatif untuk melaksanakan pengembangan dan upaya penyempurnaan. Adapun *item* dari kemampuan (*ability*) meliputi melakukan usaha yang

aktif untuk pencapaian sasaran kinerja dan mampu menggunakan berbagai alat penunjang dalam proses penyelesaian tugas sesuai bidangnya.

d. *Attitudes and Behaviour*

Sangat erat hubungan Antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi karyawan seperti ini, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

- e. Menurut Kusnanto (2007:63), Sikap positif dari karyawan dalam keseharian dalam memelihara dan menjunjung norma-norma social, etika, dan organisasi dalam menjalankan aktifitas bisnis baik di lingkungan internal maupun eksternal. Adapun *item* dari sikap mental (*Attitude*) meliputi menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, integritas dengan loyalitasnya dapat diandalkan, menjadi panutan bagi karyawan yang lain dan menunjukkan tanggung jawab pribadi terhadap setiap penugasan yang diberikan. Sedangkan perilaku (*behaviour*) merupakan tingkah laku atau akhlak dari karyawan secara umum dalam beraktivitas. Hal lain yang berhubungan dengan perilaku (*behaviour*) sangat tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri. Selanjutnya indicator dari perilaku (*behaviour*) meliputi perilaku (*behaviour*) terpuji (positif) dan perilaku (*behaviour*) tercela (negative).

2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Dharma (1995) untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka.

Tentang pengukuran produktivitas kerja, Dharma (1995) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (output) yang dihasilkan.

b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan

b. Pengukuran kualitatif keluaran (output) mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.

c. Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran Ketetapan waktu merupakan jenis khusus dari

pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong dari karyawan untuk melakukan sesuatu, dimana motivasi ini berada antara satu orang dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

Sedangkan menurut Rivai (2006:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang

karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson 2006:89). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang pemimpin adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Motivasi menurut Mangkunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara

memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) yaitu motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis Dn Jackson, 2001),

Rangsangan yang diberikan kepada individu-individu untuk bekerja dan memberikan hasil yang terbaik sangat perlu diperhatikan. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk yang selalu butuh untuk diperhatikan dan diberikan rangsangan dalam melakukan setiap pekerjaan. Kebutuhan yang tak terbatas selalu menjadi penyebab manusia untuk berusaha lebih keras dan memberikan dan memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

Selanjutnya Tohardi (2002:334) menyatakan motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut.

Senada dengan pendapat di atas, menurut Martoyo (2000:165) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakndakaukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan motivasi mana yang akan diberikan kepada bawahannya agar mereka mau bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Penempatan yang tepat dari seseorang karyawan adalah suatu hal yang dapat meningkatkan efisiensi karyawan serta dapat mempercepat pengembangan karyawan sehingga menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Demikian halnya dengan pendidikan dan latihan yang sistematis dapat menimbulkan kegairahan kerja, karena dengan adanya pendidikan dan latihan akan meningkatkan kemampuan dari karyawan, sehingga membuka jalan untuk memperoleh kedudukan yang lebih baik dalam perusahaan tempat dia bekerja. Disamping itu menstabilkan *labour trun over* dalam perusahaan.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti yang dimaksud oleh sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan (*goal directed*). Tujuan atau hasil

yang dicari dari proses motivasi karyawan di pandang sebagai kekuatan yang sangat menarik bagi perusahaan. Proses motivasi mempunyai pola awal, perusahaan berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawannya. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan kekurangan tersebut (dalam Isyandi,2004:133).

Adapun tujuan perusahaan melakukan motivasi karyawan menurut Hasibuan (1994:162) adalah untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan 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.

2.2.3 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (1994:165-167) ada dua metode motivasi yaitu :

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materill dan non materill) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain-lain.

b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitasnya meningkat.

Sedangkan alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa material incentive dan non material incentive. Material incentive adalah motivasi yang bersifat material seperti uang atau barang, sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Sedangkan non material incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, seperti penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenis lainnya.

Selanjutnya Hasibuan (2003:99) menjelaskan jenis-jenis motivasi ada dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi positif (*Incentive Positif*)

Dalam motivasi positif prinsip manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi positif ini dapat berbentuk pemberian motivasi, yang terdiri dari: insentif, memberikan bantuan dan jasa perusahaan dan perlindungan terhadap karyawan.

2. Motivasi negatif (*Incentive Negatif*)

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar, nilai dibawah standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaan harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek, dengan catatan manajer harus konsisten dan adil dalam penerapannya.

Manusia sebagai makhluk yang dalam kemanusiaannya berusaha memenuhi kebutuhan dianggap sudah wajar. Dalam proses motivasi menurut Stevenson (2002:24) adalah sebagai berikut :

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

b. Mengetahui kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

c. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut diperoleh.

d. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needs complex yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya penyesuaian motivasi.

e. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

f. Team Work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan, biasanya terdapat banyak bagian.

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Chung dan Megginson dalam Gomes(2001 : 180) menjelaskan faktor-faktor motivasi yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Faktor Individual meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan

Faktor organisasional meliputi pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal

1. Faktor Internal

- a Keinginan untuk hidup layak, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup didunia ini. Keinginan untuk dapat hidup layak merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup layak meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
 - Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya
- c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

d. Keinginan untuk berkuasa (jabatan), keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja, Lingkungan pekerjaan adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan

yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

- b. Kompensasi yang memadai, Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja dengan tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- c. Supervise yang baik, Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam meakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang diinformasikan kepada mereka.
- e. Status dan tanggung jawab, Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

- f. Peraturan fleksibel, Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.2.5 Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seseorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan

apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memebrikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

motivasi yang diberikan akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Mangkunegara (2009 :61) mengatakan bahwa suatu motivasi kerja terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa motivasi dengan peran motivasi kerja terhadap produktivitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana

karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah menghasilkan produktivitas yang meningkat.



2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang Makassar	Motivasi, kinerja	Variable yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien beta dari motivasi eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal.
Meri Oposma (2013)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Padang	Kepemimpinan, motivasi, kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Rodziah Kurnia Dewi (2014)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Jaya Blora	Motivasi, kinerja	Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis dalam menyusun penelitian ini mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

“Diduga Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas Kabupaten Kuantan Singingi”

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:

Gambar.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Mangkunegara (2009 :61)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas. Perusahaan ini terletak pada Desa Petai, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y) merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)	1. <i>knowledge</i>	1. Kuantitas , yaitu jumlah atau hasil pekerjaan	Ordinal
	2. <i>Skill</i>	1. Keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan 2. Keterampilandalam menggunakan sarana	Ordinal

(Simammora,2006:98)		pekerjaan	
	3. <i>Abilities</i>	1. Ketetapan waktu, yaitu waktu yang telah ditetapkan	Ordinal
	4. <i>Attitudes and Behovior</i>	1. kejujuran, yaitu absensi, (jam masuk, jam pulang dan jam lembur) 2. Sikap, yaitu mendukung misi dan visi perusahaan dengan tulus	Ordinal
Motivasi (X ₂) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2001:141)	a. Motivasi Positif	1. Kompensasi 2. Penghargaan 3. Perhatian	Ordinal
	b. Motivasi Negatif	1. Teguran lisan 2. Teguran tertulis/sanksi	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian, Ridwan (2000:3). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi berjumlah 82 orang karyawan.

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian, Sugiyono (2007:57). Sedangkan yang menjadi sample penelitian ini yang berjumlah 31 orang (bagian produksi). Adapun teknik pengumpulan sample dengan metode purposive sampling. Teknik pengambilan sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu, Arikunto (2006).

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan pada penelitian ini, menurut sumbernya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung didapatkan dari tempat penelitian berupa tanggapan responden tentang motivasi terhadap

produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas Dilogas di Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah tersedia pada PT. Manunggal Inti Artamas Dilogasdi Kabupaten Kuantan Singingi yang bersangkutan, atau data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari tabel, struktur organisasi gambaran umum kantor dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Wawancara

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.

- b. Kuisisioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiono,2009). Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket *Questionary* adalah sebagai berikut:

- a. Sangat baik = 5
- b. baik = 4
- c. Tidak baik = 3
- d. Kurang baik = 2
- e. Sangat tidak baik = 1

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel. Adapun teknik analisis yang akan dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas dan Validitas

a. Uji Reliabilitas

Adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

b. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

2. Metode Analisis Regresi Linier

a. Analisis regresi linier

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan rumus :

$$Y = \alpha + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

Y= produktivitas kerja

X= motivasi

α = konstanta

b= slop grafik (koefisien regresi) ε =

error (tingkat kesalahan)

untuk mengetahui nilai variabel a dan b digunakan rumus :

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

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

b. Koefisien Determinasi

Merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variable X, yang mempunyai pengaruh terhadap variable (naik/turunnya) variable Y, adapun rumusnya sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{a \sum Y - b \sum XY - n(\bar{Y})^2}{\sum Y^2 - n \bar{y}^2 - n(\bar{Y})^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

X = Motivasi

Y = Produktivitas kerja

\bar{Y} = rata-rata Y

c. Uji-t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung $> t$ tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, tapi jika t hitung $< t$ tabel maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kualitatif). Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka

dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Pada Penelitian ini mengambil objek pada PT.Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingih.Merupakan perusahaan yang tertutupn yang didirikan dijakarta Sejak tahun 1977 dan bergerak dibidang pertambangan batubara.PT.Manunggal Inti Artamas memiliki tambang batubara yang terletak di kabupaten Kuantan Singingih propinsi riau dengan jarak tempuh 136 km dari pekanbaru.Kegiatan usaha PT. Manunggal Inti Artamas berpusat dijakarta dan mempunyai kantor cabang dipekanbaru.

PT.Manunggal Inti Artamas didalam melakukan penambangan batubaramenggunakan sistem terbuka.Dalam hal pelaksanaan pekerjaan penambangan tersebut mengikuti batasan-batasan dan aturan yang telah ditentukan.Rancangan tambang dibuat sedemikian rupa disesuaikan dengan iklim geologi dan topografi. Adapun tahap penambangan yang dilakukan antara lain: pembersihan lahan, pemindahan tanah pucuk, pembongkaran tanah penutup, pembersihan batubara, pengambilan batubara.

4.2. Visi dan Misi

4.2.1. Visi PT. Manunggal Inti Artamas

Perusahaan mempunyai visi untuk menjadi perusahaan tambang yang efisien dan ramah terhadap lingkungan.

4.2.2. Misi PT. Manunggal Inti Artamas

- a. Memenuhi keinginan pelanggan
- b. Meningkatkan *retrun on investment* bagi pemegang saham
- c. Memperbaiki kesejatraan karyawan
- d. Menjaga kelestarian lingkungan
- e. Meningkatkan kemakmuran masyarakat sekitar tambang

4.3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah oraganisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan –kegiatan berbeda yang dikoordinasikan.

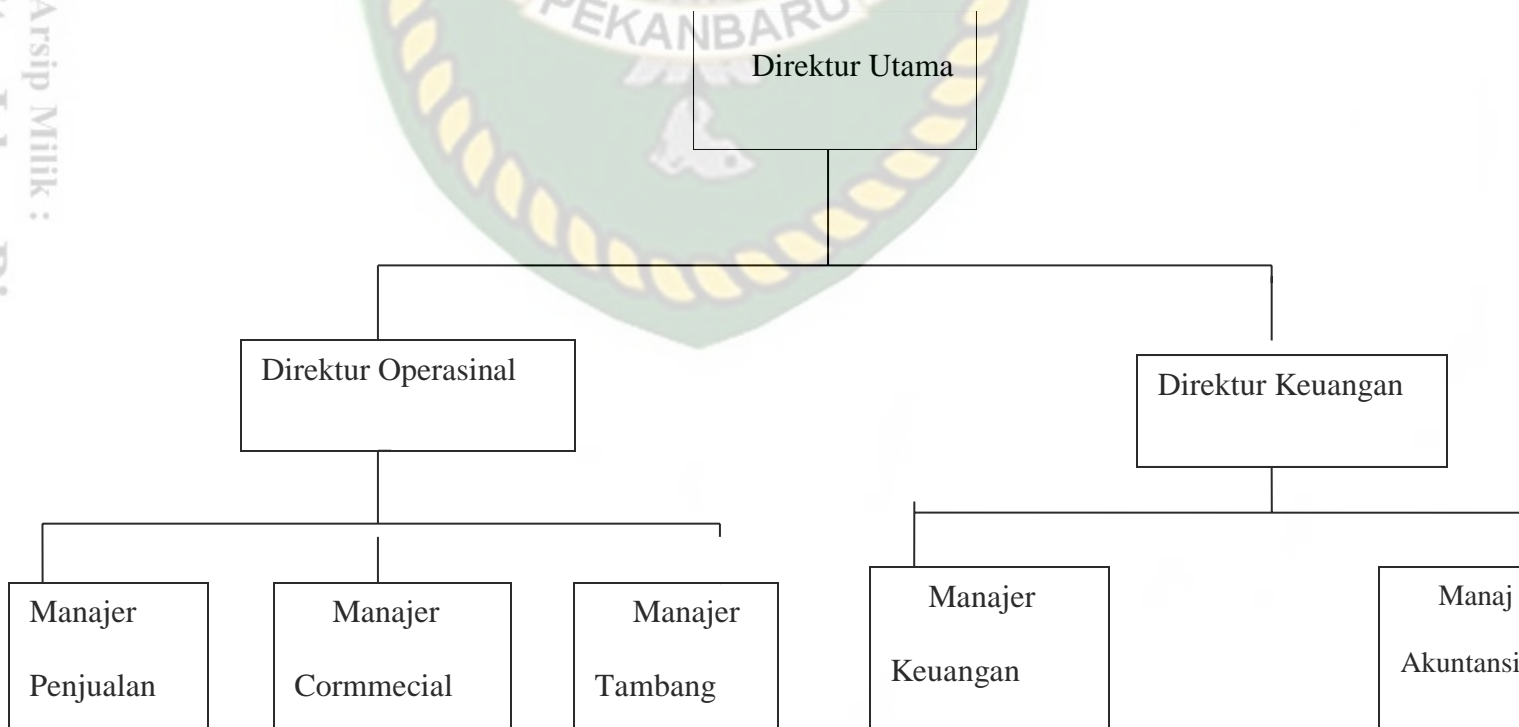
Sebagaimana telah kita ketahui bahwa setiap perusahaan yang didirikan sudah pasti mempunyai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang baik, yang mampu mengendalikan dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efesien sehingga akan tercipta keseimbangan antar tujuan perusahaan dengan tujuan individu.

Struktur organisasi bagi suat perusahaan sangat penting artinya, karena dalam struktur organisasi akan terlihat pembagian kerja dan tanggungjawab yang jelas sehingga dapat mempermudah dan mengarahkan serta mengawasi pengaturan hubungan kerja individu-individu setiap karyawan dalam perusahaan. Hubungan

kerja ini diciptakan sedemikian rupa sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran yang dapat memboroskan tenaga kerja dan materi dalam pelaksanaannya.

Pembentukan struktur organisasi ini dimaksudkan agar wewenang dan tanggung jawab dapat dibagi sehingga pekerjaan mulai dari awal sampai akhir tidak dikerjakan oleh satu orang saja. Sejumlah aktivitas dalam perusahaan juga dibedakan dalam beberapa bagian (divisi) dimana besar kecilnya peranan karyawan dalam organisasi ditentukan oleh pembagian tugas yang ada dalam organisasi tersebut sehingga dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Manunggal Inti Artamas



4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut ini uraian mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian atau fungsi sesuai dengan struktur organisasi pada PT. Manunggal Inti Artamas.

1. Tugas dan Tanggung jawab Direktur Utama adalah sebagai berikut:
 - a. Mempunyai kekuasaan untuk mengangkat dan memberhentikan Direktur Operasional dan Direktur Keuangan.
 - b. Menentukan garis besar pengelolaan perusahaan
 - c. Memeriksa dan menyetujui rencana kerja perusahaan secara menyeluruh
 - d. Mengawasi jalannya kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Tugas dan Tanggung jawab Direktur Operasional adalah sebagai berikut:
 - a. Bertanggung jawab terhadap jalannya kegiatan operasional dan pemasaran dengan memberikan koordinasi dan mengawasi kegiatan yang dilakukan perusahaan agar sesuai tujuan dan kebijakan perusahaan.
 - b. Meminta dan memberikan pertanggung jawaban dari manajer –manajer yang dipimpinnya dalam menjalankan kegiatan perusahaan.
 - c. Memberi laporan secara berkala sebagai pertanggung jawaban kepada direktur utama.
3. Tugas dan Tanggung jawab Direktur Keuangan adalah sebagai berikut:

a. Mengkoordinasi perumusan strategi jangka panjang sebagai dasar perumusan rencana kerja dan anggaran perusahaan dengan bekerja sama dengan perusahaan lainnya.

b. memberlakukan langkah-langkah yang dapat mengurangi dan menanggulangi berbagai jenis resiko financial yang dapat dihadapi oleh perusahaan dengan berkoordinasi dengan direksi lainnya.

c. Memastikan agar seluruh usaha unit dan wilayah kerja perusahaan mematuhi kebijakan dan *standard operating procedure* (SOP) keuangan yang berlaku untuk masing-masing fungsi sesuai dengan rencana yang telah disetujui.

e. Memastikan ketersediaan dana operasional yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kegiatan operasional sehari-hari dengan melakukan koordinasi erat dengan para pimpinan usaha

f. Memastikan konsolidasi keuangan yang akurat dan tepat waktu.

4. Tugas dan Tanggung jawab Manajer Penjualan adalah sebagai berikut:

a. Mengatur jadwal kedatangan calon pembeli untuk melakukan survey

tambang

b. Mempersiapkan jadwal pengampalan

c. Melakukan kunjungan kerja tambang ke pelabuhan.

5. Tugas dan Tanggung jawab Manajer *commercial* adalah sebagai berikut:

a. Melakukan seleksi penerimaan karyawan baru

b. Menyiapkan kontrak kerja karyawan baru

c. Memberikan laporan secara berkala sebagai pertanggung jawaban kepada Direktur Utama.

6. Tugas dan Tanggung jawab Manajer Tambang adalah sebagai berikut:

- a. Membuat rencana penambangan
- b. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan peledakan tambang
- c. Melakukan pengawasan kualitas batubara yang ditambang.

7. Tugas dan Tanggung jawab Manajer Keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Memonitor, mengumpulkan data dan menganalisa posisi kas perusahaan
- b. Memastikan kelancaran hubungan dengan pihak perbankan untuk mendapatkan kesempatan, kepercayaan dalam bekerja sama
- c. Melakukan koordinasi koleksi data keuangan

8. Tugas dan Tanggung jawab Manajer Akuntansi adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan strategi Akuntansi perusahaan secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan
- b. Mengatur dan mengarahkan perencanaan neraca perusahaan sesuai aktivitas perusahaan menjaga keseimbangan neraca dan laporan Rugi/laba

BAB V

HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.

5.1. Identitas responden

Dalam penelitian ini mengambil objek pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Mengingat jumlah pada bagian Produksi hanya berjumlah 31 orang karyawan maka penelitian ini menentukan jumlah sampel yang di ambil dengan menggunakan metode sensus. Berikut ini identitas responden pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Adalah sebagai berikut:

5.1.1 Tingkat umur reponden

Faktor umur menunjukan tingkat kematangan seiring dalam mengambil keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka akan semakin banyak pertimbangan yang dilakukan sebelum mengambil keputusan. Selain itu faktor umur juga berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakan semakin lanjut usia maka akan berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakan semakin lanjut usia maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tingkat ketelitian, konsentrasi serta ketahanan fisik dalam bekerja.

Tabel 5.1
Umur responden

NO	Berdasarkan Tingkat Umur	Jumlah	Persentase
1	21-25	5	16,1
2	26-30	11	35,4
3	31-35	9	29,4
4	36-40	4	12,9
5	41-45	1	3,2
6	46-50	1	3,2
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat umur responden yang merupakan karyawan PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. yaitu sebanyak 5 orang atau 16,1% merupakan karyawan yang berumur 21-25 tahun, 11 orang atau 35,4% merupakan karyawan yang berumur 26-30 tahun, 9 orang atau 29,4% merupakan karyawan yang berumur 31-35 tahun, kemudian sebanyak 4 orang atau 12,9% merupakan karyawan yang berumur 36-40 tahun, kemudian sebanyak 1 orang atau 3,2% merupakan karyawan yang berumur 41-45 tahun, kemudian sebanyak 1 orang atau 3,2% merupakan karyawan yang berumur 46-50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 26 tahun sekitar 35,4% .

5.1.2 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan selain itu dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki di anggap mampu menduduki suatu jabatan, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat lebih optimal melaksanakan tugas yang diberikan atasannya. Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Responden

No	Bedasarkan Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	7	22,5
2	D3	1	3,2
3	SMA	22	70,9
4	SMP	1	3,2
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawanPT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. dari 31 orang karyawan terdiri dari 7 orang atau 22,5% berpendidikan S1, 1 orang atau 3,2% berpendidikan D3, 22 orang atau 70,9% berpendidikan SMA, 1 orang atau 3,2% berpendidikan SMP. Demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.berpendidikan SMA.

5.1.3 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin salah satu yang termasuk dalam kategori faktor demografi seseorang yang sangat mempengaruhi orang tersebut dalam mengambil keputusan.

Tabel 5.3
Jenis Kelamin Responden

No	Berdasarkan Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	31	100
2	Perempuan	-	-
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.dibagian produksi lebih dominan pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang atau 100%, karena laki-laki lah yang bisa mengontrol pekerjaan di bidang produksi tersebut.

5.1.4 Lama bekerja responden

Lama bekerja merupakan bentuk dari tugas dan tanggung jawab dari keikutsertaan karyawan dalam berkomitmen diorganisasi sehingga terbentuknya suatu kepuasan kerja dengan adanya keyakinan untuk tetap bertahan, serta kemauan untuk bekerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dalam mencapai tujuan

perusahaan secara efisien dan efektif pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 5.4
Lama Bekerja

NO	Berdasarkan Lama Bekerja	Frekuensi	Perentase
1	1-5 Tahun	12	38,7
2	6-10 Tahun	10	32,2
3	11- 15 Tahun	9	29,0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa respon yang menjawab lama bekerja di PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebanyak 12 orang atau 38,7% merupakan karyawan yang lama bekerja 1-5 tahun, sedangkan karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 10 orang atau 32,2%, sedangkan karyawan yang bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 9 orang atau 29,0% dapat disimpulkan bahwa karyawan lama bekerja adalah antara 1-5 tahun sebesar 38,7%. Dengan lamanya karyawan bekerja karyawan akan mencintai organisasi yang mereka jalankan dengan baik.

5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Setelah data dikumpulkan, terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis, setelah itu langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap

validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program *software* SPSS (*statistical product and service solution*) 25for windows.

5.2.1 Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau *r* hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan *r* tabel. Nilai *r* tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 31-2 = 29 = 0,355$. Tingkat signifikansi 5%, maka didapat *r* tabel 0,230. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid jika *r* hitung > *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Koefisien Korelasi	R tabel	Status
Motivasi(X)	0,691	0,355	Valid
	0,717	0,355	Valid
	0,771	0,355	Valid
	0,676	0,355	Valid
	0,412	0,355	Valid
Produktivitas (Y)	0,967	0,355	Valid
	0,985	0,355	Valid
	0,627	0,355	Valid

	0,974	0,355	Valid
	0,961	0,355	Valid
	0,985	0,355	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2019

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk masing-masing pernyataan motivasi adalah berkisar antara (0,771) sampai (0,414) dan r hitung untuk masing-masing pernyataan produktivitas adalah berkisar antara (0,627) sampai (0,974). Hasil uji Semua nilai r hitung untuk masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel (0,355). Hal ini berarti bahwa dari 11 pertanyaan 1-11 butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011). Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	-------------	------------------	------------

Motivasi (X)	5	0.838	Reliabel
Produktivitas (Y)	6	0.975	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas motivasi 0,838 yang menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa data motivasi dalam penelitian ini adalah reliabel dan koefisien reliabilitas Produktivitas adalah sebesar 0,975 lebih besar dari nilai kritis yang berarti data Produktivitas reliabel untuk dilakukan uji tahap berikutnya.

5.3 Analisis Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila

tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Agar dapat mengetahui indikator secara keseluruhan, terlebih dahulu dapat melihat variabel motivasi dibagi dalam 5 pertanyaan yaitu: perusahaan memberikan kompensasi sesuai ketentuan, perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan berprestasi, perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan dan kenyamanan karyawan, memberikan teguran lisan pada karyawan yang membuat kesalahan, perusahaan memberikan sanksi tertulis pada karyawan yang membuat kesalahan. Kemudian pertanyaan – pertanyaan dianalisis berdasarkan analisis deskriptif yang digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hasil kuesioner yang telah disebarkan dengan variabel motivasi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Dari jawaban yang diberikan kuesioner bersifat kualitatif, oleh karena itu untuk keperluan analisis data yang bersifat kualitatif diberikan skor atau kualifikasi setiap jawaban diberi nilai dimana jawaban responden pertanyaan dibebankan atas lima skala yang dapat dilihat sebagai berikut: untuk alternatif jawaban (Sangat setuju) diberi skor 5, untuk alternatif jawaban (setuju) diberi skor 4, untuk alternatif jawaban (Cukup setuju) diberi skor 3, untuk alternatif jawaban (Tidak setuju) diberi skor 2, untuk alternatif jawaban (Sangat Tidak setuju) diberi skor 1.

5.3.1 Motivasi positif (*Incentive Positif*)

Dalam motivasi positif prinsip manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi positif ini dapat berbentuk pemberian motivasi, yang terdiri dari: insentif, memberikan bantuan dan jasa perusahaan dan perlindungan terhadap karyawan.

a. Kompensasi

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden atau karyawan dari variabel Motivasi yang terdapat pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel-tabel yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.7

Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan kompensasi sesuai ketentuan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	4	12.90%
Baik	21	67.74%
Cukup Baik	6	19.35%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,7 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden mengenai perusahaan memberikan kompensasi sesuai ketentuan. Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 4 orang atau 12,90%, yaitu disebabkan oleh faktor lama bekerja yaitu selama 3-5 tahun makanya karyawan selalu menerima kompensasi selama ini yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. dan responden yang memilih Baik sebanyak 21 atau 67.74%, yaitu disebabkan oleh faktor lama bekerja sekitar 2-4 tahun dan disebabkan oleh faktor karyawan tersebut mencintai pekerjaannya dengan baik sehingga perusahaan selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. dan yang memilih cukup Baik sebanyak 6 atau 19,35% disebabkan oleh faktor karyawan tersebut belum terlalu mencintai pekerjaan yang mereka peroleh jadi mereka jarang memperoleh kompensasi. Dari 31 responden terdapat 4 yang menjawab Sangat Baik faktor lama bekerja sehingga karyawan telah merasa nyaman dan bangga bekerja dalam organisasi dan selalu memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan dan sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu dengan cara memberikan karyawan tersebut kompensasi sesuai dengan ketentuan yang ada sebagai penyamangat untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi untuk kedepannya dan selalu dapat menyumbangkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Dapat disimpulkan karyawan diberikan kompensasi atas kinerja sesuai ketentuan perusahaan yang menjawab Baik sebanyak 21 atau 67.74%, yaitu

disebabkan oleh faktor lama bekerja sekitar 2-4 tahun dan disebabkan oleh faktor karyawan tersebut mencintai pekerjaannya dengan baik sehingga perusahaan selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan faktor ini disebabkan oleh pendidikan karyawan yang tinggi dapat memberikan pola pikir yang baik yang dapat memberikan kemajuan dan rasa mencintai sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan memberikan kemajuan pada sebuah perusahaan dan sebagai perusahaan yang baik karyawan tersebut diberikan sebuah penghargaan yang dapat membuat bangga diri karyawan tersebut.

b. Penghargaan

Tabel 5.8

Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	7	22.58%
Baik	19	61.29%
Cukup Baik	5	16.13%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,8 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden mengenai perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi. Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 7 orang atau 22.58%, faktor karyawan menjawab sangat Baik yaitu karna lamanya karyawan bekerja 3-6 tahun sehingga karyawan merasa dihargai selama ini oleh perusahaan dan karyawan yang berprestasi yang memiliki kinerja yang baik yang dapat memajukan perusahaan diberikan penghargaan oleh perusahaan . dan responden yang memilih Baik sebanyak 19 atau 61.29%, faktor ini disebabkan oleh pendidikan karyawan yang tinggi dapat memberikan pola pikir yang baik yang dapat memberikan kemajuan dan rasa mencintai sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan memberikan kemajuan pada sebuah perusahaan dan sebagai perusahaan yang baik karyawan tersebut diberikan sebuah penghargaan yang dapat membuat bangga sendiri karyawan tersebut. dan yang memilih cukup sebanyak 5 atau 16.13% disebabkan karena pendidikan mereka yang hanya tamatan sma mereka belum terlalu memiliki keahlian yang telalu bagus untuk memajukan perusahaan . Dari 31 responden terdapat 5 yang menjawab Cukup Baik faktor lama bekerja hanya 2-3 tahun dan belum terlalu memberikan kinerja terbaik pada perusahaan sehingga belum merasa dihargai oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan perusahaan selalu menjamin keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan karyawan yang menjawab Baik sebanyak 19 atau 61.29% faktor ini disebabkan oleh pendidikan karyawan yang tinggi dapat memberikan pola pikir yang

baik yang dapat memberikan kemajuan dan rasa mencintai sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan memberikan kemajuan pada sebuah perusahaan dan sebagai perusahaan yang baik karyawan tersebut diberikan sebuah penghargaan yang dapat membuat bangga diri sendiri, karyawan tersebut .faktor ini disebabkan karna karyawan mencintai organisasi yang dijalankan dan faktor pendidikan yang baik yang menyebabkan karyawan selalu bekerja dengan baik dan sebagai perusahaan yang baik selalu menjamin keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan karyawan agar karyawan selalu nyaman bekerja dalam perusahaan disebabkan faktor pendidikan yang cukup baik yang membuat karyawan bekerja dengan baik dan memberikan hasil dari kemampuannya selama ini untuk kemajuan perusahaan sehingga mereka tidak ingin terjadi permasalahan bagi dirinya sendiri atau perusahaan dan mereka diberikan teguran tertulis ataupun sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT.Manungal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi dan faktor lain yaitu lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan maka karyawan telah memahami semua prosedur dan visi, misi perusahaan sehingga karyawan berusaha sebaik mungkin tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan faktor ini disebabkan karna lamanya karyawan bekerja sekitar 2-6 tahun sehingga karyawan tersebut telah memahami semua prosedur dan ketentuan yang ada pada perusahaan yang menyebabkan karyawan memiliki standar ketetapan waktu yang mereka jalankan yang sesuai ketetapan perusahaan tempat mereka bekerja

c. Perhatian

Tabel 5.9

Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan perhatian dengan menjamin keselamatan, kesehatan dan kenyamanan karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3	9.68%
Baik	22	70.97%
Cukup Baik	5	16.13%
Tidak Baik	1	3,23%
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,9 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden mengenai perusahaan memberikan perhatian dengan menjamin keselamatan, kesehatan dan kenyamanan karyawan. Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 3 orang atau 9.68%, faktor ini disebabkan karna karyawan tersebut sudah lama bekerja sekitar 3-6 tahun karyawan tersebut merasa selama ini memiliki organisasi dan selalu memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan sebagai perusahaan yang baik selalu menjamin keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan karyawan agar karyawan selalu nyaman bekerja dalam perusahaan. dan responden yang memilih Baik sebanyak 22 atau 70.97%, faktor ini

disebabkan karna karyawan mencintai organisasi yang dijalankan dan faktor pendidikan yang baik yang menyebabkan karyawan selalu bekerja dengan baik dan sebagai perusahaan yang baik selalu menjamin keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan karyawan agar karyawan selalu nyaman bekerja dalam perusahaan, yang memilih cukup Baik sebanyak 5 atau 16.13% dan yang memilih tidak Baik 1 orang atau 3.23% faktor ini disebabkan karna pendidikan karyawan yang masih rendah dan barunya karyawan bekerja dalam perusahaan sehingga merasa belum dihargai dan belum diberikan menjamin keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan karyawan agar karyawan selalu nyaman bekerja dalam perusahaan dan faktor lainnya yaitu karna karyawan belum lama bekerja di perusahaan dan belum merasakan jaminan yang diberikan kepada karyawan tersebut dan faktor usia yang masih mudah membuat pola pikir karyawan belum dewasa.

Dapat disimpulkan perusahaan selalu menjamin keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan karyawan yang menjawab Baik sebanyak 22 atau 70.97%. faktor ini disebabkan karna karyawan mencintai organisasi yang dijalankan dan faktor pendidikan yang baik yang menyebabkan karyawan selalu bekerja dengan baik dan sebagai perusahaan yang baik selalu menjamin keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan karyawan agar karyawan selalu nyaman bekerja dalam perusahaan disebabkan faktor pendidikan yang cukup baik yang membuat karyawan bekerja dengan baik dan memberikan hasil dari kemampuannya selama ini untuk kemajuan perusahaan sehingga mereka tidak ingin terjadi permasalahan bagi dirinya sendiri atau

perusahaan dan mereka diberikan teguran tertulis ataupun sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi dan faktor lain yaitu lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan maka karyawan telah memahami semua prosedur dan visi, misi perusahaan sehingga karyawan berusaha sebaik mungkin tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan faktor ini disebabkan karna lamanya karyawan bekerja sekitar 2-6 tahun sehingga karyawan tersebut telah memahami semua prosedur dan ketentuan yang ada pada perusahaan yang menyebabkan karyawan memiliki standar ketetapan waktu yang mereka jalankan yang sesuai ketetapan perusahaan tempat mereka bekerja

5.3.2 Motivasi negatif (*Incentive Negatif*)

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar, nilai dibawah standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

- a. Teguran lisan

Tabel 5.10

Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan teguran lisan apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	3	9.68%
Baik	22	70.97%
Cukup Baik	5	16.13%
Tidak Baik	1	3,23%
Sangat Tidak Baik		-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,10 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden mengenai perusahaan memberikan teguran lisan apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.

Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 3 orang atau 9.68%, faktor ini disebabkan karna lamanya karyawan bekerja jadi karyawan telah memahami semua prosedur yang ada pada perusahaan perusahaan memberikan teguran lisan apabila karyawan melakukan kesalahan dan mereka akan menjaga nama baik perusahaan selama mereka bekerja dan berusaha tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan dan responden yang memilih Baik sebanyak 22 atau 70.97% , faktor pendidikan yang cukup baik yang membuat karyawan bekerja dengan baik dan memberikan hasil dari kemampuannya selama ini untuk kemajuan perusahaan sehingga mereka tidak ingin terjadi permasalahan bagi dirinya sendiri atau perusahaan dan mereka tidak diberikan

teguran lisan apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manungal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. yang memilih Cukup Baik sebanyak 5 atau 16.13% faktor ini disebabkan karena pendidikan karyawan yang masih tamatan SMA sehingga karyawan mempunyai pola pikir yang belum terlalu baik dan mereka belum terlalu mencintainya, selain itu faktor barunya karyawan bekerja dan belum memahami prosedur yang ada pada perusahaan sehingga perusahaan banyak melakukan kesalahan kecil yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan sebagai perusahaan yang baik memberikan teguran lisan apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manungal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi agar karyawan dapat berubah menjadi lebih baik kedepannya dan yang memilih tidak Baik 1 orang atau 3,23%, faktor ini disebabkan karena barunya karyawan bekerja dalam perusahaan sehingga karyawan tersebut belum memahami strategi, visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan sehingga masih banyak terjadi kesalahan yang dilakukan karyawan sebagai perusahaan yang baik memberikan teguran lisan apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manungal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi agar karyawan dapat berubah menjadi lebih baik kedepannya dan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Dapat disimpulkan perusahaan memberikan teguran lisan pada karyawan yang melanggar aturan yang menjawab Baik sebanyak 22 atau 70.97%. disebabkan faktor pendidikan yang cukup baik yang membuat karyawan bekerja dengan baik dan

memberikan hasil dari kemampuannya selama ini untuk kemajuan perusahaan sehingga mereka tidak ingin terjadi permasalahan bagi dirinya sendiri atau perusahaan dan mereka diberikan teguran tertulis ataupun sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

b. Teguran tertulis/sanksi

Tabel 5.11

Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan teguran tertulis atau sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	6	19.35%
Baik	19	61.29%
Cukup Baik	5	16.13%
Tidak Baik	1	3,23%
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,11 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden mengenai perusahaan memberikan teguran tertulis atau sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 6 orang atau 19.35%, faktor ini disebabkan karna lamanya karyawan

bekerja jadi karyawan telah memahami semua prosedur yang ada pada perusahaan, perusahaan memberikan teguran tertulis atau sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan, dan mereka akan menjaga nama baik perusahaan selama mereka bekerja dan berusaha tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan responden yang memilih Baik sebanyak 19 atau 61.29% , di faktor ini disebabkan faktor pendidikan yang cukup baik yang membuat karyawan bekerja dengan baik dan memberikan hasil dari kemampuannya selama ini untuk kemajuan perusahaan sehingga mereka tidak ingin terjadi permasalahan bagi dirinya sendiri atau perusahaan dan mereka diberikan teguran tertulis ataupun sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi dan faktor lain yaitu lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan maka karyawan telah memahami semua prosedur dan visi, misi perusahaan sehingga karyawan berusaha sebaik mungkin tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan, yang memilih cukup Baik sebanyak 5 atau 16.13%, faktor ini disebabkan karena pendidikan karyawan yang masih tamatan SMA sehingga karyawan mempunyai pola pikir yang belum terlalu baik dan mereka belum terlalu mementingkan pekerjaannya, selain itu faktor barunya karyawan bekerja dan belum memahami prosedur yang ada pada perusahaan sehingga perusahaan banyak melakukan kesalahan kecil yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan sebagai perusahaan yang baik memberikan teguran tertulis dan sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan pada

PT.Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi agar karyawan dapat berubah menjadi lebih baik kedepannya dan memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja, yang memilih tidak Baik 1 orang atau 3,23%. Disebabkan faktor barunya karyawan bekerja sekitar 1 tahun maka karyawan belum terlalu mencintai organisasi yang mereka jalankan selama ini sehingga masih melakukan kesalahan kesalahan kecil yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan, faktor ini disebabkan karna pendidikan karyawan yang masih tamatan SMA sehingga karyawan mempunyai pola pikir yang belum terlalu baik dan mereka belum terlalu mencintai pekerjaannya, selain itu faktor barunya karyawan bekerja dan belum memahami prosedur yang ada pada perusahaan sehingga perusahaan banyak melakukan kesalahan kecil yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan sebagai perusahaan yang baik memberikan teguran tertulis dan sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan pada PT.Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi agar karyawan dapat berubah menjadi lebih baik kedepannya dan memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja.

Dapat disimpulkan perusahaan memberikan teguran tertulis dan sanksi pada karyawan yang melanggar aturan yang menjawab Baik sebanyak 19 atau 61.29%. disebabkan faktor pendidikan yang cukup baik yang membuat karyawan bekerja dengan baik dan memberikan hasil dari kemampuannya selama ini untuk kemajuan perusahaan sehingga mereka tidak ingin terjadi permasalahan bagi dirinya sendiri atau perusahaan dan mereka diberikan teguran tertulis ataupun sanksi apabila karyawan

melakukan kesalahan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi dan faktor lain yaitu lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan maka karyawan telah memahami semua prosedur dan visi, misi perusahaan sehingga karyawan berusaha sebaik mungkin tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan faktor ini disebabkan karena lamanya karyawan bekerja sekitar 2-6 tahun sehingga karyawan tersebut telah memahami semua prosedur dan ketentuan yang ada pada perusahaan yang menyebabkan karyawan memiliki standar ketetapan waktu yang mereka jalankan yang sesuai ketetapan perusahaan tempat mereka bekerja. dengan lamannya karyawan bekerja maka karyawan mempunyai keterampilan dan keahlian dalam menggunakan sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan yang mereka jalankan dan mencapai tujuan perusahaan karena keahlian khusus itu penting untuk kemajuan perusahaan mencapai tujuan, jika karyawan tidak memiliki keahlian menggunakan sarana pekerjaan yang ada maka pekerjaan akan terhambat dan akan mempersulit karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.12

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang motivasi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

No	Variabel	5	4	3	2	1	Total

1	Perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan	4	21	6	-	-	122
2	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi	3	19	5	-	-	126
3	Perusahaan memberikan perhatian kepada seluruh karyawan baik itu keselamatan, kesehatan maupun kenyamanan	1	22	5	1	-	120
4	Adanya karyawan yang membuat kesalahan, perusahaan akan memberikan peringatan berupa teguran lisan	6	24	5	1	-	118
5	Adanya karyawan yang membuat kesalahan, perusahaan akan memberikan peringatan berupa teguran tertulis atau sanksi		19	5	1	-	123

	Total Skor						609

Sumber : Data Olahan, 2019

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$= 5 \times 5 \times 31 = 775$$

$$\text{Skor Minimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden}$$

$$= 5 \times 1 \times 31 = 155$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$= \frac{775 - 155}{5}$$

$$= 124$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori Sangat Baik 651- 775

Kategori Baik	527-651
Kategori cukup baik	403- 527
Kategori tidak Baik	279- 403
Kategori Sangat Tidak Baik	155 - 279

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.12 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 609 berada pada kategori baik diantara 527-651.

5. 4 Analisis Produktivitas kerja karyawan

Pendapat Handoko (2001:54), “Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produksi”.

Dapat diartikan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini disesuaikan dengan pendapat Sondang P.Siagian bahwa “Produktivitas adalah : kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan

prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” Sondang P.Siagian (2005:75)

Menurut Sukotjo (2003:98), “Produktivitas adalah sebuah konsepsi yang menggambarkan hubungan Antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut”.

Menurut Sugeng Budiono (2003:201) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu :

3. Pengertian Physiologi, Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini.
4. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Sugeng Budiono (2003:201).

Agar dapat mengetahui indicator secara keseluruhan , terlebih dahulu dapat melihat variabel Produktivitas dibagi dalam 6 pertanyaan yaitu. Menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan, bagaimana keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan, bagaimana keterampilan dalam menggunakan sarana

pekerjaan, bagaimana ketetapan waktu yaitu standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan, bagaimana kejujuran, yaitu absensi(jam masuk,jam pulang dan jam lembur), bagaimana sikap, yaitu mendukung misi dan visi perusahaan dengan tulus. Kemudian pertanyaan –pertanyaan dianalisis berdasarkan analisis deskriptif yang digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hasil kusioner yang telah disebarkan dengan variabel produktivitas pada di PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. dari jawaban yang diberikan kusioner bersifat kualitatif, oleh karna itu untuk keperluan analisis data yang bersifat kualitatif diberikan skor atau kualifikasi setiap jawaban diberi nilai dimana jawaban responden pertanyaan dibebankan atas lima skala yang dapat dilihat sebagai berikut: untuk alternatif jawaban (Sangat setuju) diberi skor 5, untuk alternatif jawaban (setuju) diberi skor 4, untuk alternatif jawaban (Cukup setuju) diberi skor 3, untuk alternatif jawaban (Tidak setuju) diberi skor 2, untuk alternatif jawaban (Sangat Tidak setuju) diberi skor 1.

5.4.1 knowledge

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Kusnanto (2007:61), pengetahuan (*Knowledge*) yang dimiliki oleh karyawan dalam hal pemahaman akan konsep-konsep dan teori-teori dari bidang keilmuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas di perusahaan sesuai dengan bidang tugas dan operasionalnya, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pendidikan informal yang dilaksanakan oleh karyawan diukur melalui kemampuan menjawab pertanyaan –pertanyaan yang terkait dengan pelaksanaan tugas pekerjaan (*job discription*). Adapun indikator dari pengetahuan (*Knowledge*) meliputi mengikuti perkembangan ilmu sesuai bidang tugasnya dan menyampaikan ide secara efektif baik dalam situasi individual atau kelompok.

Tabel 5.13

Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	9	29.03%
Baik	12	38.71%
Cukup Baik	9	29.03%
Tidak Baik	1	3,23%
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,13 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden tentang menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di LogasKabupaten Kuantan Singingi. Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 9 orang atau 29.03%, faktor ini disebabkan karna lamanya karyawan bekerja sehingga karyawan tersebut telah mencintai pekerjaanya yang dilakukannya selama ini dan karyawan selalu bekerja dengan sangat baik dan menyumbangkan seluruh kemampuannya serta keahliannya untuk kemajuan perusahaan dan berusaha melakukan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan, dan responden yang memilih Baik sebanyak 12 atau 38.71% , faktor ini disebabkan karna karyawan mempunyai pendidikan yang tinggi sehingga karyawan mempunyai pola pikir yang baik dan merasa mencintai pekerjaanya dan berusaha bekerja melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan selama ini, yang memilih cukup Baik sebanyak 9 atau29.03%, faktor ini disebabkan karna barunya karyawan bekerja sekitar 1-2 tahun sehingga karyawan belum teralu memahahami prosedur, visi, misi serta tujuan perusahaan sehingga mereka bekerja seperti biasanya saja dan tidak berusaha bekerja melebihi ketentuan target dari perusahaan yang ada pada perusahaan. dan yang memilih tidak Baik 1 orang atau3,23%. Faktor ini disebabkan karna pendidikan karyawan yang rendah sehingga karyawan tidak terlalu memiliki keahlian yang khusus dalam menjalankan pekerjaan mereka selama ini sehingga karyawan hanya bekerja sesuai ketentuan perusahaan dan belum sanggup bekerja melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak menjawab Baik atau 38.71%. hal ini disebabkan faktor ini disebabkan karna karyawan mempunyai pendidikan yang tinggi sehingga karyawan mempunyai pola pikir yang baik dan merasa mencintai pekerjaanya dan berusaha bekerja melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan selama ini karna pendidikan karyawan yang tinggi maka karyawan mempunyai skil, keahlian dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan.dan memiliki kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

5.4.2 Skill

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu.Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan- pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel.

Menurut Kusanto (2007:62), keterampilan atau keahlian (*Skill*) yang dimiliki seseorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan atau keahlian (*Skill*) tersebut dalam mempergunakan atau mengoperasikan berbagai sarana.Yang ada baik *hardware* maupun yang bersifat aplikatif *softwore*.

Adapun indikator dari keterampilan atau keahlian (*Skill*) meliputi tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volume yang dikerjakan sesuai dengan standar bahkan melebihi.

Tabel 5.14

Tanggapan responden tentang memiliki keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	8	25.81%
Baik	13	41.94%
Cukup Baik	9	29.03%
Tidak Baik	1	3,23%
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,14 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden tentang memiliki keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 8 orang atau 25.81%, faktor ini disebabkan karna lamanya karyawan bekerja sekitar 3-5 tahun maka karyawan telah banyak mempunyai keahlian dan keterampilan dalam bekerja selama ini dan telah memeberikan yang terbaik bagi perusahaan dan dapat mencapai tujuan

perusahaan. dan responden yang memilih setuju sebanyak 13 atau 41.94%, faktor ini disebabkan karena pendidikan karyawan yang tinggi maka karyawan mempunyai skill, keahlian dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan. yang memilih cukup Baik sebanyak 9 atau 29.03%, disebabkan oleh faktor karyawan mencintai pekerjaan yang ada dan memiliki keterampilan dan keahlian selama bekerja dan memahami visi, misi dan tujuan perusahaan, dan yang memilih tidak setuju 1 orang atau 3,23%. Karena karyawan tersebut baru bekerja di perusahaan tersebut dan belum memiliki keahlian tertentu dalam suatu bidang pekerjaan yang dilakukannya dan belum dapat bekerja dengan baik untuk memajukan perusahaan yang mereka jalankan.

Dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak menjawab Baik atau 41.94%, hal ini disebabkan karena pendidikan karyawan yang tinggi maka karyawan mempunyai skill, keahlian dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan. dan memiliki kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 5.15

Tanggapan responden tentang keterampilan dan keahlian dalam menggunakan sarana pekerjaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	4	19.90%
Baik	16	51.61%
Cukup Baik	11	35.48%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,15 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden tentang memiliki keterampilan dan keahlian dalam menggunakan sarana pekerjaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di LogasKabupaten Kuantan Singingi. Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 4 orang atau 19.90%, faktor ini disebabkan karan pendidikan karyawan yang tinggi dapat membuat karyawan mempunyai keterampilan dan keahlian dalam menggunakan sarana dan prasarana pekerjaan selama ini yang dapat mereka gunakan secara baik untuk mempermudah pekerjaan yang mereka jalankan dan mencapai tujuan perusahaan, responden yang memilih Baik sebanyak 16 atau 51.61%, disebabkan karna faktor lamanya bekerja dalam sebuah perusahaan sekitar 2-5 tahun dengan lamannya karyawan bekerja maka karyawan mempunyai keterampilan dan keahlian dalam menggunakan sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan yang mereka jalankan dan mencapai tujuan perusahaan yang memilih cukup setuju sebanyak 11

atau 35.48% faktor ini disebabkan oleh pendidikan karyawan yang hanya tamatan SMA membuat karyawan tersebut tidak terlalu mempunyai keahlian dan kemampuan dalam menggunakan sarana dan prasarana perusahaan, karena keahlian khusus itu penting untuk kemajuan perusahaan mencapai tujuan dan kemajuan suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan dalam menggunakan sarana perusahaan yaitu menjawab Baik sebanyak 16 atau 51.61%, hal ini disebabkan karna faktor lamanya bekerja dalam sebuah perusahaan sekitar 2-5 tahun dengan lamannya karyawan bekerja maka karyawan mempunyai keterampilan dan keahlian dalam menggunakan sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan yang mereka jalankan dan mencapai tujuan perusahaan karena keahlian khusus itu penting untuk kemajuan perusahaan mencapai tujuan, jika karyawan tidak memiliki keahlian menggunakan sarana pekerjaan yang ada maka pekerjaan akan terhambat dan akan mempersulit karyawan dalam bekerja.

5.4.3 Abilities

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kemampuan (*ability*) tersebut dapat menunjang kelancaran

dan efektifitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta inisiatif untuk melaksanakan pengembangan dan upaya penyempurnaan. Adapun *item* dari kemampuan (*ability*) meliputi melakukan usaha yang aktif untuk pencapaian sasaran kinerja dan mampu menggunakan berbagai alat penunjang dalam proses penyelesaian tugas sesuai bidangnya.

Tabel 5.16

Tanggapan responden tentang ketetapan waktu yaitu standar waktu yang telah di tetapkan perusahaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	8	25.81%
Baik	12	38.71%
Cukup Baik	10	32.26%
Tidak Baik	1	3.23%
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,16 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden tentang memiliki ketetapan waktu yaitu standar waktu yang telah di tetapkan perusahaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 8 orang atau 25.81%, faktor ini disebabkan karna pendidikan karyawan yang bagus

membuat karyawan mempunyai pola pikir yang baik sehingga memiliki ketetapan waktu yang baik yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan responden yang memilih setuju sebanyak 12 atau 38.71%, faktor ini disebabkan karna lamanya karyawan bekerja sekitar 2-6 tahun sehingga karyawan tersebut telah memahami semua prosedur dan ketentuan yang ada pada perusahaan yang menyebabkan karyawan memiliki standar ketetapan waktu yang mereka jalnkan yang sesuai ketetapan perusahaan tempat mereka bekerja.yang memilih cukup Baik sebanyak 10 atau 32.26%, faktor ini disebabkan karna jabatan karyawan yang tinggi makanya karyawan tidak terlalu menngikuti ketetapan waktu yang ditetapkan perusahaan selama ini. yang memilih tidak Baik 1 atau 3.23% karna karyawan tersebut baru bekerja selama 1 tahun makanya mereka masih melanggar ketetapan waktu ditetapkan perusahaan selama ini.

Dapat disimpulkan karyawan yang memiliki standar waktu yang ditetapkan perusahaan menjawab Baik sebanyak 12 atau 38.71%.faktor ini disebabkan karna lamanya karyawan bekerja sekitar 2-6 tahun sehingga karyawan tersebut telah memahami semua prosedur dan ketentuan yang ada pada perusahaan yang menyebabkan karyawan memiliki standar ketetapan waktu yang mereka jalankan yang sesuai ketetapan perusahaan tempat mereka bekerja. dengan lamannya karyawan bekerja maka karyawan mempunyai keterampilan dan keahlian dalam menggunakan sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan yang mereka jalankan dan mencapai tujuan perusahaan karena keahlian khusus itu penting untuk kemajuan

perusahaan mencapai tujuan, jika karyawan tidak memiliki keahlian menggunakan sarana pekerjaan yang ada maka pekerjaan akan terhambat dan akan mempersulit karyawan dalam bekerja.

5.4.4. Attitudes and Behaviour

Sangat erat hubungan Antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi karyawan seperti ini, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

Menurut Kusnanto (2007:63), Sikap positif dari karyawan dalam keseharian dalam memelihara dan menjunjung norma-norma social, etika, dan organisasi dalam menjalankan aktifitas bisnis baik di lingkungan internal maupun eksternal. Adapun *item* dari sikap mental (*Attitude*) meliputi menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, integritas dengan loyalitasnya dapat diandalkan, menjadi panutan bagi karyawan yang lain dan menunjukkan tanggung jawab pribadi terhadap setiap penugasan yang diberikan. Sedangkan perilaku (*behaviour*) merupakan tingkah laku atau akhlak dari karyawan secara umum dalam beraktivitas. Hal lain yang berhubungan dengan perilaku (*behaviour*) sangat tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri. Selanjutnya indikator dari perilaku (*behaviour*)

meliputi perilaku (*behaviour*) terpuji (positif) dan perilaku (*behaviour*) tercela (negative).

Tabel 5.17

Tanggapan responden tentang kejujuran yaitu absensi, (jam masuk, jam pulang dan jam lembur) yang telah di tetapkan perusahaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	8	25.81%
Baik	12	38.71%
Cukup Baik	10	32.26%
Tidak Baik	1	3.23%
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,17 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden tentang kejujuran yaitu absensi yang telah di tetapkan perusahaan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 8 orang atau 25.81%, faktor ini pendidikan yang tinggi membuat karyawan mempunyai etitued yang baik dan sikap yang jujur sehingga karyawan dapat berlaku jujur tentang waktu yang telah ditetapkan perusahaan yaitu berupa absensinya baik jam masuk, jam pulang dan jam lembur karena kunci kesuksesan adalah kejujuran ,dan responden yang memilih Baik

sebanyak 12 atau 38.71%, faktor ini disebabkan karna lamanya karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan maka karyawan tersebut telah mencintai organisasi yang mereka jalankan dan mempunyai kejujuran yang baik yang selama ini di mereka jalankan apalagi tentang absensi baik itu berupa jam masuk, jam pulang dan jam lembur. yang memilih cukup Baik sebanyak 10 atau 32.26%, faktor ini karna pendidikan karyawan yang tamatan SMA makanya karyawan tidak terlalu mencintai pekerjaan yang mereka lakukan dan tidak mengikuti prosedur atau aturan- aturan yang dibuat oleh perusahaan. yang memilih tidak Baik 1 atau 3.23% karna baru bekerja di perusahaan belum bisa mengikuti semua aturan-aturan dan ketetapan perusahaan dan masih melanggar absensi baik berupa jam masuk, jam keluar ataupun jam lembur dan disebabkan faktor pendidikan yang masih rendah.

Dapat disimpulkan karyawan yang memiliki standar waktu yang ditetapkan perusahaan menjawab Baik sebanyak 12 atau 38.71%. faktor ini disebabkan karna lamanya karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan maka karyawan tersebut telah mencintai organisasi yang mereka jalankan dan mempunyai kejujuran yang baik yang selama ini di mereka jalankan apalagi tentang absensi baik itu berupa jam masuk, jam pulang dan jam lembur lamanya karyawan bekerja sekitar 2-6 tahun sehingga karyawan tersebut telah memahami semua prosedur dan ketentuan yang ada pada perusahaan yang menyebabkan karyawan memiliki standar ketetapan waktu yang mereka jalankan yang sesuai ketetapan perusahaan tempat mereka bekerja. dengan lamannya karyawan bekerja maka karyawan mempunyai keterampilan dan keahlian

dalam menggunakan sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan yang mereka jalankan dan mencapai tujuan perusahaan karena keahlian khusus itu penting untuk kemajuan perusahaan mencapai tujuan, jika karyawan tidak memiliki keahlian menggunakan sarana pekerjaan yang ada maka pekerjaan akan terhambat dan akan mempersulit karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.18

Tanggapan responden tentang sikap yaitu mendukung visi dan misi perusahaan dengan tulus pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	8	25.81%
Baik	13	41.94%
Cukup Baik	9	25.81%
Tidak Baik	1	3.23%
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5,18 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respon responden tentang sikap yaitu mendukung visi dan misi perusahaan secara tulus pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Dari 31 responden di bagian produksi yang memilih sangat Baik sebanyak 8 orang atau 25.81%, disebabkan karena faktor lama bekerja karyawan tersebut sangat mencintai organisasi

yang mereka jalankan mereka bekerja dan berusaha untuk mencapai visi dan misi perusahaan dengan baik agar dapat tercapai tujuan perusahaan dan responden yang memilih Baik sebanyak 13 atau 41.94%, disebabkan oleh faktor pendidikan karyawan yang baik membuat pola pikir karyawan menjadi berkembang dan lebih maju untuk menjalankan visi dan misi perusahaan agar dapat menjalankan tujuan perusahaan. yang memilih cukup setuju sebanyak 9 atau 25.81%, disebabkan karena faktor barunya karyawan bekerja dalam perusahaan sehingga ada karyawan belum bisa menjalankan visi dan misi perusahaan secara menyeluruh. yang memilih tidak setuju 1 atau 3.23% disebabkan karyawan belum terlalu mencintai pekerjaan yang mereka jalankan sehingga karyawan belum bisa menjalankan visi dan misi yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan karyawan yang memiliki standar waktu yang ditetapkan perusahaan menjawab Baik sebanyak 13 atau 41.94%. disebabkan oleh faktor pendidikan karyawan yang baik membuat pola pikir karyawan menjadi berkembang dan lebih maju untuk menjalankan visi dan misi perusahaan agar dapat menjalankan tujuan perusahaan faktor ini disebabkan karena lamanya karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan maka karyawan tersebut telah mencintai organisasi yang mereka jalankan dan mempunyai kejujuran yang baik yang selama ini di mereka jalankan apalagi tentang absensi baik itu berupa jam masuk, jam pulang dan jam lembur lamanya karyawan bekerja sekitar 2-6 tahun sehingga karyawan tersebut telah memahami semua prosedur dan ketentuan yang ada pada perusahaan yang

menyebabkan karyawan memiliki standar ketetapan waktu yang mereka jalankan yang sesuai ketetapan perusahaan tempat mereka bekerja. dengan lamannya karyawan bekerja maka karyawan mempunyai keterampilan dan keahlian dalam menggunakan sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan yang mereka jalankan dan mencapai tujuan perusahaan karena keahlian khusus itu penting untuk kemajuan perusahaan mencapai tujuan, jika karyawan tidak memiliki keahlian menggunakan sarana pekerjaan yang ada maka pekerjaan akan terhambat dan akan mempersulit karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.19

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Produktivitas
kerja Karyawan Pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten
Kuantan Singingi**

No	Variabel	5	4	3	2	1	Total
1	Menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan	9	12	9	1	-	122
2	Bagaimana keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan	8	13	9	1	-	121
3	Bagaimana keterampilan dalam menggunakan sarana pekerjaan	4	16	11	-	-	117

4	Bagaimana ketetapan waktu yaitu standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan	8	12	10	1	-	120
5	Bagaimana kejujuran yaitu absensi (jam masuk, jam pulang dan jam lembur	8	12	10	1	-	120
6	Bagaimana sikap, yaitu mendukung misi dan visi perusahaan	8	13	9	1	-	121
	Total Skor						721

Skor Maksimal = Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$= 6 \times 5 \times 31 = 930$$

Skor Minimal = Item x Nilai Terendah x Responden

$$= 6 \times 1 \times 31 = 186$$

Rata-rata = Skor Maksimal – Skor Minimal

5

$$= \underline{930 - 186}$$

5

= 149

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh Produktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Baik 782- 930

Kategori Baik 633- 782

Kategori cukup baik 484 - 633

Kategori tidak Baik 335- 484

Kategori Sangat Tidak Baik 186 - 335

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.19 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap prouktivitas kerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 721 berada pada kategori baik 633- 782

5.5. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komitmen Motivasi terhadap Prouktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.

5.5.1 Hasil Analisis regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan model regresi linier sederhana untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingidengan bantuan *software* SPSS versi 25. Data statistik olahan data SPSS untuk pengujian secara parsial (uji t) diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 5.20
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanta)	29,518	6,956		4,244	,000
	Motivasi	,590	,236	,652	2,5	,372
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 5.20 yang didapat dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 25, maka didapat persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 29,518 + 0,590X + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas

X : Motivasi

: Variabel Pengganggu (*Error Term*)

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

-Nilai konstanta (a) sebesar 29,518 adalah apabila Motivasi di asumsikan nol (0), maka Produktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebesar 29,518

-Nilai koefisien regresi variabel Motivasi adalah sebesar 0,590. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan nilai Motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai Produktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 0,590 dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

5.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 5.21

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.652 ^a	.425	.417	5.884	1,588
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI					
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS					



Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R^2 sebesar 0,425. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4.5.3 Uji t Statistik

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen, maka dibandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta membandingkan nilai signifikan t dengan *level of significant* (α). Nilai dari *level of significant* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen (0,05). Apabila t_{hitung} lebih besar dari 0,05 maka diterima. Demikian pula sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari 0,05, maka ditolak. Bila ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:40).

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji statistik t untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk melihat pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi digunakan uji statistik t. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.22
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen			Sig	Keterangan
Motivasi	2,244	2,039	,001	Berpengaruh

Sumber :Pengolahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan data dari diketahui nilai pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha/2 \\
 &= 31 - 1 - 1 : 0,05/ 2 \\
 &= 29 : 0,025 \\
 &= 1,160
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan < 0,05 dengan demikian ditolak dan diterima.

Dari hasil pengujian tersebut, Maka dapat disimpulkan **Ha diterima** yaitu variabel Motivasi organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi

Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kusioner yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan(Y) pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. .Hal ini dapat dilihat melalui r hitung lebih >dari r tabel, maka instrument dikatakan valid. R tabel product moment untuk df: $(N-2)=31-2=29$ untuk alpha 5% adalah 0,339.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Motivasi (X) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R^2 sebesar 42,5% artinya, pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan dibagian PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebesar 42,5% sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan rekapitulasi Motivasi dibagian produksi PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori baik. Dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kusioner dapat disimpulkan bahwa Motivasi pada karyawan bagian produksi berada pada kategori baik

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya , dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja yang hasil $>$ dari 0,05. Yaitu sebesar 2,5



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan dibagian PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi Motivasi dibagian produksi PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori baik . Dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kusioner dapat disimpulkan bahwa Motivasi pada karyawan bagian produksi penelitian ini baik dengan total skor 609.
2. Berdasarkan rekapitulasi Produktivitas dibagian produksi PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi. Dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori baik. Dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kusioner dapat disimpulkan bahwa Produktivitas pada karyawan bagian produksi. penelitian ini baik dengan total skor 721.
3. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 berarti pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan dibagian produksi PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan

Singingi. adalah sebesar 42,5% sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Berdasarkan hasil perhitungan uji bahwa dibentuk sebuah persamaan regresi linear sederhana yang menjelaskan pengaruh dari variabel bebas X terhadap Produktivitas variabel Y. Penguji terhadap variabel bebas X (Motivasi) terdapat aka ditolak diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dengan persamaan $Y = 29,518 + 0,590X + e$, menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan berada pada kategori baik.

B. Saran

Setelah disimpulkan dari hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran-saran. Adapun saran-saran tersebut antara lain yaitu :

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas Di Logas Kabupaten Kuantan Singingi juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh Produktivitas kerja karyawan yang kuat sehingga dapat meningkatkan hasil produktivitas karyawan. Diharapkan kedepannya motivasi karyawan tetap dapat dipertahankan.

2. Sehubungan dengan motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, hendaknya semua pihak harus menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kerja yang dilakukan akan lebih baik lagi.
3. Agar hasil produktivitas karyawan tetap ditingkatkan setiap waktu, oleh sebab itu manajemen perusahaan hendaknya selalu memberikan dorongan, motivasi dan memperhatikan karyawan sehingga hasil kerja yang didapat meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Remaja Rosda karya
- As'ad. 2001. *Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Davis Yousef. 2000. *Industrial And Organizational Commitmen And Organization Effectiveness*. Administrative Quartely
- Dharma. 2008. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Erlangga
- Edwin B. Flippo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Fledler. 1996. *Kepemimpinan*. YayasanKansius. Jakarta
- Gomes. 2001. *Manajemen SDM*. Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-UGM
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta :BumiAksara
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Edisi Revisi. UR Press.Pekanbaru.
- Isyanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unri Press. Pekanbaru
- Jackson, Susan E. Schuler, Randall S. Werner, Steve. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Managing Human Resources*.Edisi 2 Buku 10.Penerjemah Benny Prihartanto. Salemba empat. Jakarta
- Mangkunegara. 2009. *Kinerja Karyawan*. Edisi 3.Erlangga. Jakarta
- Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta

Mathis, Robert L. Jackson, Jhon H. 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerjemah Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta

Nimran. 2004. *Prilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta

Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo, Jakarta

Siagian, P Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta

Susanto. 2007. *Manajemen*. Pemada media Group. Jakarta

