

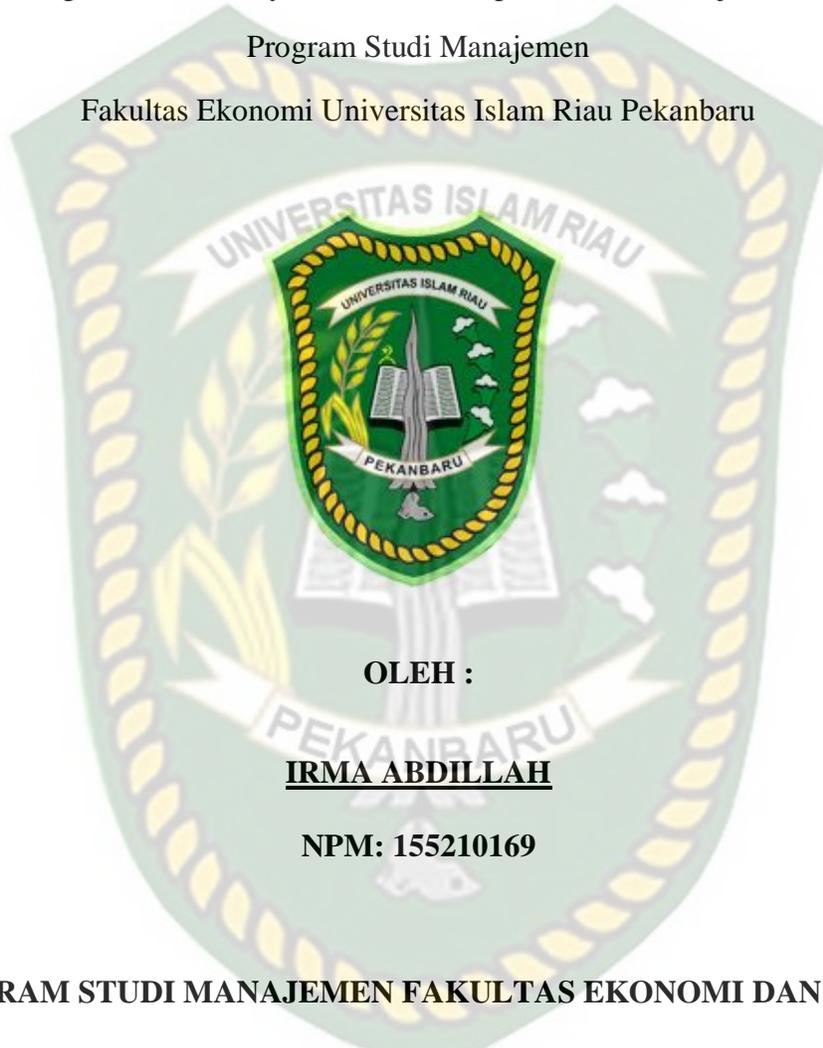
SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA CV. SURYA PELANGI KOTA PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru



OLEH :

IRMA ABDILLAH

NPM: 155210169

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

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

NAMA : IRMA ABDILLAH
NPM : 155210169
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV.SURYA PELANGI KOTA PEKANBARU
PEMBIMBING : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 8 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana (Sarjana, Megister, dan Doktor), baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orangb lain, kecuali yang tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Pekanbaru. 13 juli 2021

Saya yang membuat pernyataan,



IRMA ABDILLAH

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV.SURYA PELANGI
KOTA PEKANBARU**

ABSTRAK

OLEH:

IRMA ABDILLAH

155210169

Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Studi Kasus Pada Cv.Surya Pelangi Kota Pekanbaru” ini ditulis oleh Irma Abdillah, NIM 155210169, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, program studi manajemen, yang dibimbing oleh Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Deskriptif, Analisis Linear Sederhana, Uji Hipotesis Parsial(Uji t), dan Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru sebesar 75%.

Kata kunci : Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

**EFFECT OF WORK MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY OF
PRODUCTION SECTION EMPLOYEES AT CV. SURYA PELANGI
KOTA PEKANBARU**

ABSTRAK

OLEH:

IRMA ABDILLAH

155210169

Thesis with the title "The Influence of Work Motivation on Work Productivity of Production Section Employees Case Study at Cv. Surya Pelangi Pekanbaru City" was written by Irma Abdillah, NIM 155210169, Faculty of Economics, Riau Islamic University, management study program, which was supervised by Mr. Abd Razak Jer, SE., M.Si.

This study aims to examine the significant effect of motivation on employee productivity at CV. Surya Pelangi Pekanbaru, either partially or simultaneously. The research uses a quantitative and descriptive approach. Sources of data used in this study are primary and secondary data obtained from distributing questionnaires to all employees of CV. Surya Pelangi Pekanbaru. This study uses the method of descriptive analysis, simple linear analysis, partial hypothesis testing (t test), and the coefficient of determination (R^2).

The results of this study indicate that there is a significant and positive relationship between motivation and work productivity of production employees at CV. Surya Pelangi Pekanbaru City by 75%.

Keywords: Work Motivation and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim.....

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya serta shalawat dan salam atas junjungan nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru”** . Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibuk Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau sekaligus Dosen Pembimbing yang telah berjasa memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Kamar Zaman, SE., MM Selaku dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen selaku staf pengajar beserta karyawan/ti Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajari ilmu selama berkuliah.
5. Teristimewa buat Ayahanda Juindra dan Ibunda Enny Agusnita yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendo'akan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga selesainya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spiritual, dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. Buat Abang dan Adik-Adik yang selalu memberikan do'a, semangat, serta selalu memberikan kasih sayang yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai selesainya skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang, dan selalu dimurahkan rezekinya.
7. Buat orang istimewa Sehoon yang selalu memberikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Buat pimpinan CV.Surya Pelangi Bapak Rahmad Adi Suryono beserta staff dan juga karyawan/ti lainnya yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Serta buat sahabat seperjuangan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau angkatan 2015 dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis tulis satu persatu.

Seperti kata pribahasa, “Tak Ada Gading Yang Tak Retak”. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca yang bersifat membangun. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan pengetahuan.

Pekanbaru, 13 juli 2021
Penulis

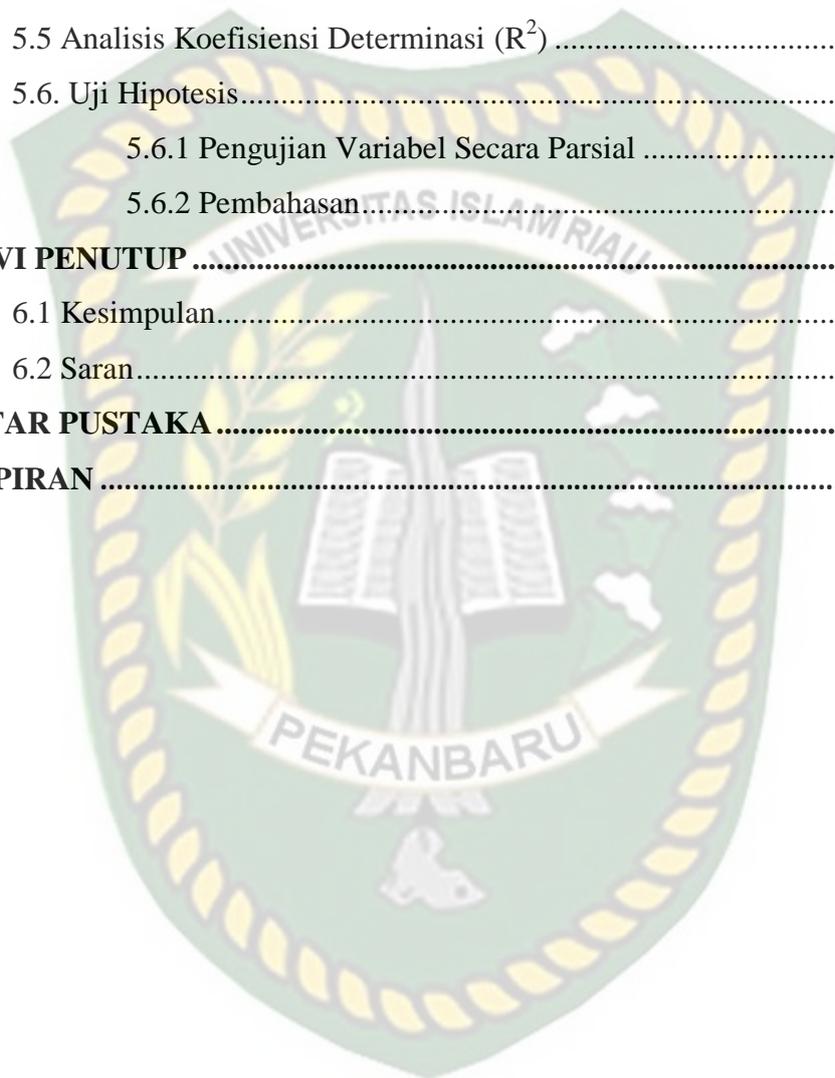
IRMA ABDILLAH

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	
SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI	
BERITA ACARA SEMINAR HASIL	
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Motivasi.....	9
2.1.1 Pengertian Motivasi	9
2.1.2 Teori-Teori Tentang Motivasi.....	11
2.1.3 Perbandingan motivasi internal dan eksternal.....	14
2.1.4 Pengukuran Motivasi	17
2.1.5 Tujuan Motivasi	18
2.1.6 Bentuk Motivasi	19
2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	20
2.2 Produktivitas	22
2.2.1 Pengertian Produktivitas	22
2.2.2 Konsep Produktivitas	24
2.2.3 Pengukuran Produktivitas	26

2.2.4 Indikator Produktivitas.....	28
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	29
2.3 Penelitian Terdahulu	31
2.4 Kerangka Pemikiran.....	32
2.5 Hipotesis.....	33
2.6 Operasional Variabel Penelitian.....	34
BAB III MOTODE PENELITIAN.....	36
3.1 Lokasi Penelitian.....	36
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	36
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5. Teknik Analisis Data.....	38
3.5.1 Analisis Deskriptif	38
3.5.2 Analisis Linear Sederhana.....	38
3.5.3 Uji Validitas dan Uji Reabilita.....	39
3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.5.5 Uji Hipotesis.....	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	42
4.1 Sejarah Singkat CV.Surya Pelangi Pekanbaru.....	42
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.3 Tujuan Mendirikan Konveksi Surya Pelang	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1 Identitas Responden	47
5.1.1 Tingkat Umur/Usia.....	48
5.1.2 Jenis Kelamin.....	49
5.1.3 Status	50
5.1.4 Pendidikan.....	51
5.1.5 Lama Berkerja.....	53
5.1.6 Bagian Kerja.....	54
5.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	55
5.2.1 Uji Validitas	55

5.2.2 Uji Reabilitas.....	55
5.3 Analisis Deskriptif.....	56
5.3.1 Analisis Motivasi Kerja (X)	57
5.3.2 Analisis Produktivitas Kerja (Y).....	75
5.4 Analisis Regresi linear Sederhana.....	92
5.5 Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)	93
5.6. Uji Hipotesis.....	94
5.6.1 Pengujian Variabel Secara Parsial	95
5.6.2 Pembahasan.....	95
BAB VI PENUTUP	97
6.1 Kesimpulan.....	97
6.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah karyawan Cv. Surya Pelangi	3
Tabel 1.2	Jumlah Produktivitas Karyawan Di CV.Surya Pelangi Pekanbaru Tahun 2014-2015	4
Tabel 1.3	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 1.4.	Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	48
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	50
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Status Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	51
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	52
Tabel 5.5	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	53
Tabel 5.6	Identitas Responden Berdasarkan Bagian Kerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	54
Tabel 5.7	Uji Validitas	55
Tabel 5.8	Hasil Uji Reabilitas Seluruh Variabel	56
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Apakah Upah Yang Diberikan Perusahaan Sudah Mencukupi Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	58
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Mendapatkan Bonus Kerja Ketika Berkerja Diatas Target Penjualan Yang Ditentukan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	59
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Keselamatan Kerja Dari Perusahaan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	61
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Merasa Aman Sewaktu Berkerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	62
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Kondisi Kerja Yang Baik Ketika Melakukan Perkerjaan Pada CV,Surya Pelangi Kota Pekanbaru	64

Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Perasaan Aman Dalam Berkerja Dalam Jangka Waktu Yang Lama (Yang Akan Datang) Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	65
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Alat Kerja Yang Cukup Dan Tidak Membahayakan Keselamatan Penggunaanya Sewaktu Berkerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	66
Tabel 5.16	Tanggaan Responden Tentang Perusahaan Menyediakan Alat Pelindung Keselamatan Seperti APAR(Alat Pemadam Api Ringan) Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	67
Tabel 5.17	Tanggaan Responden Tentang Belajar Hal Model Baru Untuk Bisa Meningkatkan Kemampuan Dalam Berkerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	69
Tabel 5.18	Tanggaan Responden Tentang Karyawan Merasa Dihargai Dan Dapat Diterima Antar Sesama Karyawan Dalam Lingkungan Kerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	70
Tabel 5.19	Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	72
Tabel 5.20	Kriteria Penilaian	74
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Perhatian Pemimpin Terhadap Menyelesaikan Masalah Dalam Lingkungan Kerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.....	76
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Karyawan Memiliki Inisiatif di Setiap Perkerjaan Dalam Menyelesaikan Tugas Atau Orderan Yang Masuk Agar Lebih Efektif Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.....	77
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Menggunakan Sarana Kerja Dengan Baik Dan Sesuai Dengan Fungsinya Masing-Masing CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.....	78
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Atasan Dengan Tepat Waktu Yang Ditentukan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	80
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugasnya Dengan Baik Dan Sesuai Dengan Permintaan Konsumen Pada Cv.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	81
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Harus Cepat Tanggap Dalam Menghindari Kesalahan Yang Mungkin Akan Terjadi Dalam Berkerja Pada C.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.....	83

Tabel 5.27	Tanggapan Responden Tentang Apakah Karyawan Berkerja Dengan Jujur Dan Ikhlas Dalam Melakukan Setiap Tugas Yang Diberikan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.....	84
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dalam Berkerja Selalu Memperhatikan Kondisi Atau Keadaan Peralatan Yang Akan Digunakan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.....	86
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Disetiap Bagian Bagian Kerja Harus Teliti Dalam Melihat Kesalahan Yang Mungkin Akan Terjadi Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.....	87
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Sikap KerjasamaSesama Anggota Karyawan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.....	88
Tabel 5.31	Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Pelangi Pekanbaru.....	89
Tabel 5.32	Hasil Perhitungan Uji Regresi Linear Sederhana	92
Tabel 5.33	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	93
Tabel 5.34	Hasil Uji T (Parsial).....	94

RENCANA DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV.Surya Pelangi Pekanbaru.....	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Karena kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Faktor manusia juga merupakan faktor terpenting, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumberdaya manusia adalah produktivitas kerja.

Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktivitas tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyesuaian, seperti peningkatan motivasi. Dengan demikian, setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena dengan adanya faktor-faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas tenaga kerja menurun maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2012 : 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja, dan juga kekuatan yang ada dari dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Karena itu, Orang yang bermotivasi tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk membuat pekerjaannya sukses mungkin, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja..

Menurut Herzberg terdapat teori dua faktor, yaitu (1) Faktor Higienis (*Hygiene Factors*) yang meliputi gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygiene Factors* disebut juga Motivasi Eksternal; (2) Faktor Pemuas (*Motivator*) yang berkaitan dengan pekerjaan yang mencakup keberhasilan, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pertumbuhan dan perkembangan dalam pekerjaan. *Motivator* juga disebut Motivasi Internal.

Untuk memotivasi orang lain, kita bisa memberikan reward, kita bisa membuat karya yang lebih menarik, kita bisa menjadi pendengar yang baik, kita bisa menghargai, menantang dan membantu, tapi kita tidak bisa melakukan hal-hal untuk orang lain yang sebenarnya bisa kita lakukan sendiri. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan

pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

CV.Surya Pelangi yang dipimpin oleh Bapak Rahmad Adi Suryono, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi dan penjualan pakaian, dengan misinya yaitu menjadi perusahaan konveksi terbesar di Riau.Perusahaan ini berupaya memiliki karyawan yang antusias yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif, hingga akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam upaya mencapai misi dan tujuan yang ditetapkan.

CV.Surya Pelangi merupakan perusahaan yang memproduksi barang pakaian jadi berupa seragam sekolah, seragam kantor, pakaian olahraga hingga atribut partai dan semacamnya.

Tabel 1.1

Data Jumlah karyawan CV. Surya Pelangi

No.	Bidang	Jenis kelamin		Jumlah
		L	P	
A.	Bagian Mengukur	2	1	3
B.	Bagian Menjahit	12	15	27
C.	Bagian Packing	3	-	3
D.	Bagian Penjualan	-	5	5
E.	Bagian Gudang	-	2	2
Total				40

Sumber : CV. Surya Pelangi, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada CV.Surya Pelangi terdapat 5 bagian yang masing-masing memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda. Pemimpin merupakan orang pemilik usaha tersebut dan di Bagian penjualan sebanyak 4 orang karyawan yang dikerjakan oleh karyawan perempuan, Bagian menjahit sebanyak 25 karyawan yang terdiri dari 12 karyawan laki-laki dan 13 karyawan perempuan, Bagian mengukur sebanyak 10 karyawan yang terdiri dari 8 karyawan perempuan dan 2 karyawan laki-laki, terakhir Bagian packing sebanyak 3 karyawan yang dikerjakan oleh karyawan perempuan.

Dalam suatu pekerjaan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang ditandai dengan produk yang dihasilkan oleh perusahaan dalam kurun waktu lima tahun yang ditunjukkan dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2

**Jumlah Produktivitas Karyawan Di CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru
Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Jumlah Produksi (Thn)	Jumlah Produksi (Perorang/Helai)
2014	30	19.500	650
2015	31	20.550	663
2016	28	19.110	683
2017	30	22.500	750
2018	30	23.500	783

Sumber : CV. Surya Pelangi Pekanbaru, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan di bagian produksi pada tahun 2014 adalah 19.500. Pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 20.550. Pada tahun 2016 jumlah produksi menunjukkan penurunan yang cukup tinggi yaitu sebesar 19.110. Pada tahun 2017 jumlah produksinya meningkat 22.500. Namun, pada tahun 2018 produksi meningkat signifikan menjadi 23.500 dengan 30 karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, maka bentuk perhatian manajemen terhadap permasalahan yang muncul di perusahaan adalah: (1) kurangnya dorongan berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan. (2) Pengawasan yang kurang intensif yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kurang tertantang, maka membuat karyawan kurang dalam mengefektifkan waktu yang diberikan. (3) Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja. (4) Interaksi antara sesama karyawan yang kurang diperhatikan antara karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga membuat kurangnya kekompakan dalam tim.

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

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dan tertarik untuk meneliti lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam proposal yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv.Surya Pelangi Pekanbaru”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah: “Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi.

B. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi peneliti

Yaitu untuk mengetahui langsung dan memperoleh pengetahuan serta sebagai penerapan ilmu-ilmu yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan dijadikan bahan informasi dan sebagai masukan bagi pihak perusahaan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman, penulis membaginya menjadi enam bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari teori-teori yang melandasi dan mendukung penelitian, hipotesis penelitian, dan hasil penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan metode penelitian, lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan sistematika penulisan

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

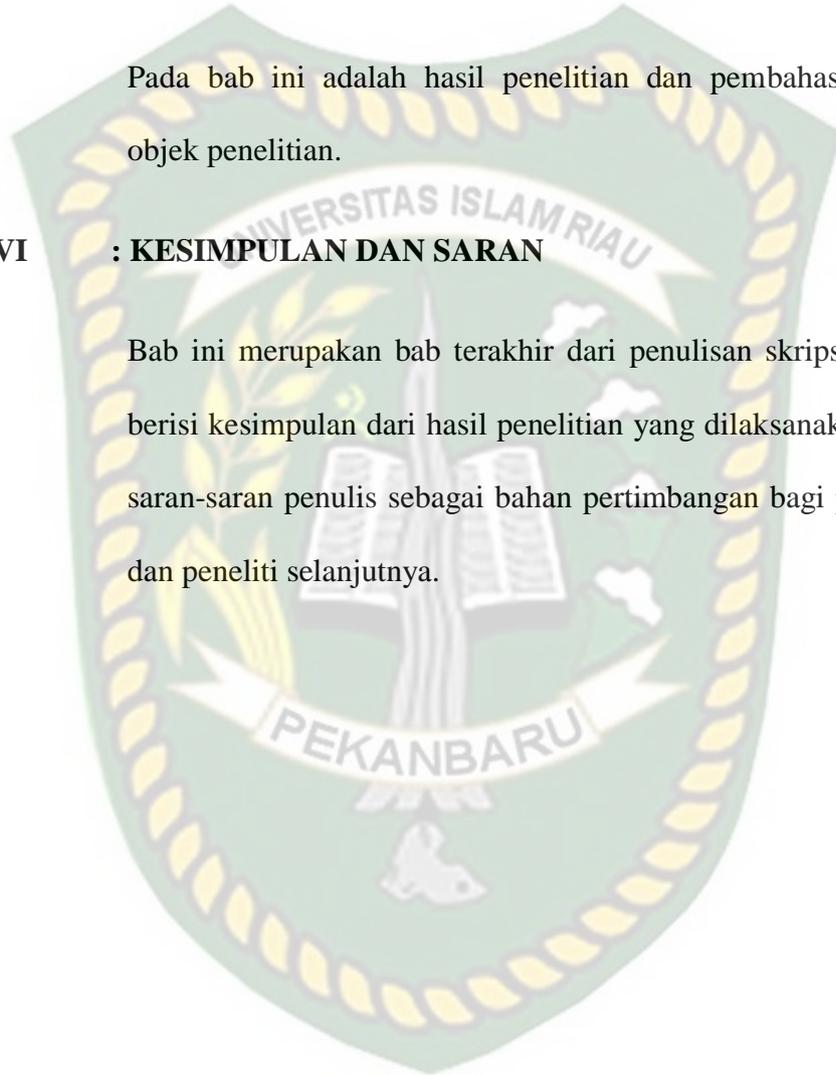
Pada bab ini penulis akan memaparkan gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini adalah hasil penelitian dan pembahasan tentang objek penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi ini, yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilaksanakan, beserta saran-saran penulis sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Motivasi

2.1.1. Pengertian Motivasi

Dalam suatu pekerjaan, motivasi sangat diperlukan dalam mencapai hasil yang memuaskan. Motivasi sebagai salah satu dorongan penting untuk meningkatkan gairah atau semangat di tempat kerja, karena akan berdampak tidak langsung pada produktivitas individu dan produktivitas perusahaan/organisasi. Tiap-tiap orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan dan sama halnya dalam motivasi mereka melakukan hal yang berbeda-beda.

Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawannya mampu, cakap dan berkualitas, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja keras dan ingin mendapatkan hasil kerja yang optimal. sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan dapat melakukan tugas dengan hasil produktivitas yang tinggi dan karena motivasi kerja yang tinggi. Suwatno (2011: 171) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata lain yang berarti dorongan, tenaga penggerak atau daya yang menghasilkan tindakan atau perbuatan. Mengenai beberapa definisi motivasi menurut beberapa ahli, yaitu sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2012 : 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jadi motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk

bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Edwin B.Flippo dalam Hasibuan (2010: 143) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Wibowo (2014:323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan . sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan .

Menurut Edy Sutrisno (2017: 110-111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian arau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menumbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Robbins dalam Muhammad Burso (2018: 50) menyatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut hasibuan dalam Edy Sutrisno (2017: 111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa definisi mengenai motivasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan dari diri seseorang terhadap kebutuhan dan keinginan individu yang berorientasi pada tujuan agar memperoleh kepuasan dari apa yang diinginkannya. Dalam memotivasi karyawan, manajer perlu mengetahui motif dan motivasi yg diinginkan karyawan agar karyawan dapat berkerja dengan ikhlas dan senang hati demi tercapainya suatu tujuan perusahaan.

2.1.2. Teori-Teori Tentang Motivasi

A. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak dirujuk adalah teori "Hierarki Kebutuhan" Abraham Maslow. Maslow melihat kebutuhan manusia berdasarkan hierarki kebutuhan dari yang terendah sampai yang tertinggi. Kebutuhan dasar manusia Maslow mengidentifikasi mereka dalam urutan kepentingan adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (physiological needs) Misalnya kebutuhan individu terhadap sandang, pangan dan kesejahteraan.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (Security needs) yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, rasa aman tentang masa depan karyawan dalam perusahaan.
- c. Kebutuhan sosial (Social Needs)
 - a) Kebutuhan akan perasaan dihargai
 - b) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
- d. Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti prestasi dan keyakinan akan diri sendiri.

- e. Kebutuhan Aktualitas Diri (Self-Actualization needs) yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

B. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- 1) Hygiene Factors ,merupakan faktor yang apabila tersedia dapat menghilangkan ketidakpuasan seseorang, yang meliputi gaji, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar sesama, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
- 2) Motivation Factors ,merupakan factor yang timbul dari pekerjaan yang dapat membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya, yang termasuk kesuksesan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, memajukan dan meningkatkan pekerjaan pertumbuhan.

C. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (Eksistensi, Keterkaitan, Pertumbuhan) merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menyatakan bahwa ada 3 kebutuhan dasar manusia:

- 1) Existence Needs (Kebutuhan Keadaan) yaitu kebutuhan untuk dapat hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan Maslow yang rendah, yang meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan faktor keamanan dan kebersihan dari Herzberg.

- 2) Relatedness Needs (Kebutuhan Akan Afiliasi) termasuk kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi Maslow dan faktor kebersihan Herzberg.
- 3) Growth Needs (Kebutuhan Pertumbuhan) yaitu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh kreatif dan produktif pada dirinya sendiri atau pada lingkungan. Menyadari kebutuhan Maslow akan harga diri dan realisasi diri dan motivator Herzberg.

D. Teori Motivasi Ekspectency Theory (pengharapan)

Teori ini diungkapkan dari hasil pengamatan Martin Luther bahwa segala sesuatu yang dilakukan dilandasi oleh harapan bahwa peningkatan usahanya akan mengarah pada peningkatan balas jasa.

E. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa seseorang hanya termotivasi oleh uang. Konsep ini menyatakan bahwa semangat kerja seseorang akan menurun apabila gaji yang diterima dianggap terlalu rendah atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.

F. Teori X dan Y

Teori yang dikemukakan oleh Douglas McGregor ini, Ia membedakan 2 tipe pekerja menjadi dua, yaitu X dan Y:

- 1) Teori X, menyatakan bahwa orang sebenarnya malas dan tidak mau bekerja sama.

- 2) Teori Y, menyatakan bahwa orang sebenarnya energik, berorientasi pada pengembangan, motivasi diri dan tertarik untuk menjadi produktif dalam suatu pekerjaan.

2.1.2. Perbandingan Motivasi Eksternal Dan Internal

Motivasi Eksternal

Menggambarkan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yang meliputi penghargaan, promosi dan tanggung jawab. Motivasi eksternal mencakup faktor kontrol dari manajer, yang mencakup masalah yang berhubungan dengan pekerjaan seperti gaji atau upah, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Seorang manajer harus mengidentifikasi motivasi eksternal untuk mendapatkan respon positif dari karyawannya. Respon positif ini menunjukkan bahwa bawahan bekerja untuk memajukan perusahaan. menggunakan motivasi eksternal positif dan negatif. Motivasi positif berupa penghargaan atas prestasi, sedangkan motivasi negatif berupa pemberian sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Motivasi Internal

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi kinerja pegawai akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan kinerja yang tinggi dan berfungsi dengan baik.

Banyak tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi internal, termasuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Memberikan kesempatan untuk pengembangan pengetahuan dan membuka kesempatan untuk berkarir dan sebagainya. Perbedaan motivasi eksternal dan internal di lingkungan kerja:

1. Motivasi Eksternal
 - a. Upah atau gaji yang baik dan layak
 - b. Kondisi kerja yang baik
2. Motivasi Internal
 - a. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginan/menyenangkan
 - b. Pekerjaan yang menarik
 - c. Pekerjaan yang menantang

William dan Devis yang membedakan lingkungan kerja antara motivasi eksternal dan internal. Aspek-aspek berikut dari lingkungan kerja di atas terdiri dari:

Motivasi Eksternal

1. 1. Memberikan upah/gaji yang baik dan memadai untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa gaji/upah yang memadai, sulit bagi karyawan untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja tugas pokok yang dilakukannya.
2. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang bagi seorang pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik fisik/material maupun psikis/intangible. Kondisi kerja fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti ukuran ruangan, termasuk

tata ruang, ketersediaan peralatan dan perlengkapan kerja yang up-to-date, dan sebagainya. Sedangkan faktor psikologis/immaterial mengenai hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antar sesama karyawan.

Motivasi Internal

1. Pekerjaan yang menyenangkan, bekerja tanpa tekanan dan paksaan, selain mudah atau tidak rumit untuk dilakukan. Namun, kerja keras dan kompleks juga akan menyenangkan, baik dilakukan dalam suasana kerja yang saling mendukung dan saling mendukung maupun dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien., sehingga menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan.
2. Pekerjaan yang menarik, setiap pekerja akan senang bekerja pada bidang yang sesuai dengan potensi, pengalaman dasar, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya membuat pekerjaan dianggap menarik karena mencakup sesuatu yang akrab dan dikuasainya.
3. Pekerjaan yang Menantang, motivasi kerja muncul bukan hanya karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga karena tantangan untuk mencapai suatu prestasi, sebagai suatu keberhasilan yang diinginkan oleh setiap karyawan (SDM). Dengan kata lain, pekerjaan yang menantang cenderung memotivasi pencapaian melalui kemampuan berkompetisi secara sehat jujur dan atletis, sejalan dengan kemampuan bekerjasama secara efektif dan efisien.

2.1.3. Pengukuran Motivasi

Dalam rangka pemberian motivasi kepada karyawan harus diketahui lebih dahulu bentuk daya perangsang yang tepat agar tujuan dari pemberian motivasi tercapai. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing – masing karyawan dalam bekerja yang ditentukan oleh kondisi dan situasi masing – masing.

Pada dasarnya, wujud motivasi yang dapat diberikan pimpinan kepada karyawannya berupa motivasi material dan material. Motivasi material merupakan segala bentuk daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang, meliputi upah, uang makan dan sebagainya. Adapun motivasi non material adalah segala bentuk daya perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, meliputi lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya komunikasi timbal balik dalam pelaksanaan pekerjaan, baik antara karyawan dengan pemimpin maupun antara karyawan.

Adapun komponen dalam motivasi kerja yaitu :

1. kebutuhan akan prestasi

Sutrisno (2011:128) mengemukakan tentang kebutuhan ini yaitu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk dapat mencapai kesuksesan dan diukur berdasarkan setandar kesempurnaan yang ada pada diri seseorang. Ciri–ciri seseorang yang memiliki kebutuhan ini adalah bersedia menerima risiko relatif tinggi dan berkeinginan untuk mendapatkan umpan baik tentang hasil kerjanya. Prestasi menunjukkan keinginan individu untuk menguasai keahliannya. Sehingga akan mendorong kreativitas yang

mengarah pada perkembangan kemampuan serta energi yang dimiliki dalam mencapai prestasi.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain, (Sutrisno, 2011:129).

Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat dan kooperatif.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi penguasa. Seseorang akan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungan organisasinya. Seseorang yang memiliki kekuatan yang besar biasanya akan menyukai kondisi persaingan dan orientasi setatus serta akan lebih memberikan perhatiannya pada hal – hal yang mempunyai pengaruh yang besar dalam lingkungan. Sutrisno (2011:129) berpendapat bahwa kebutuhan ini akan menyebabkan orang yang bersangkutan tidak memperdulikan orang disekitarnya.

2.1.5. Tujuan Motivasi

Dalam sebuah perusahaan, motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan efisien dan efektif. Dengan demikian, juga kemungkinan untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja, semangat dan gairah kerja, karena dianggap sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini adalah agar suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi

berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memicu laju pertumbuhan dan berkembangnya persaingan yang sehat antar individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Namun pada setiap individu manusia, tidak semua karyawan termotivasi oleh lingkungan kerjanya yang biasa disebut motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam (motivasi internal) tanpa adanya motivasi khusus yang diberikan perusahaan terhadap dirinya dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014: 97-98) mengatakan tujuan motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.6. Bentuk Motivasi

Siswanto (2015:124) menyatakan bahwa bentuk motivasi yang sering digunakan oleh perusahaan meliputi empat elemen, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya dalam bentuk uang.

2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksud menentukan bagi karyawan tentang apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus dikerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan pekerjaan yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena itu manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, pemimpin harus dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan sepanjang sesuai dengan pekerjaan yang ada pada perusahaan.

4. Kebijakan

Kebijakan merupakan suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan pada karyawan.

2.1.7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Kadarisman (2012: 296) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern, yaitu:

1. Faktor Intern

a. Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai pendidikan akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras apabila dia keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, maka makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat.

f. Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

a. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung

c. Organisasi tempat bekerja

d. Situasi lingkungan

e. System imbalan

Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

2.2 Produktivitas

2.2.1. Pengertian Produktivitas

Konsep produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu,

dalam perspektif ini, pertumbuhan produktivitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari segi kualitas.

Menurut Edy Sutrisno (2017: 100) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018: 340) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Edy Sutrisno (2017: 102) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Danang Sanyoto (2012:282) Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang telah dikerjakan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Menurut Busro (2018: 344) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau bias juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

2.2.2. Konsep Produktivitas

Konsep produktivitas dan produksi sering kali diartikan atau dianggap sama, padahal produktivitas tidaklah sama dengan produksi karena produksi merupakan salah satu komponen dalam usaha produktivitas. Ukuran keberhasilan produktivitas tidak lah sama dengan keberhasilan produksi mengingat bahwa ukuran keberhasilan produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu : sisi input dan sisi output, sedangkan ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi output.

Kenaikan produksi dapat dilihat dari peningkatan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan kenaikan produktivitas tidak hanya dilihat dari peningkatan jumlah hasil saja, tetapi juga dilihat dari penggunaan sumber – sumber daya yang ada atau dapat dikatakan bahwa kenaikan produksi tidak selalu kenaikan produktivitas.

Mengenai pengukuran peroduktivitas. Mali mengemukakan pendapatnya sebagaimana yang dikutip oleh Vincent Gaspresz menyatakan bahwa pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{produktivitas} &= \frac{\text{output yang dihasilkan}}{\text{input yang dihasilkan}} = \frac{\text{pencapaian tujuan}}{\text{penggunaan sumber daya}} \\ &= \frac{\text{efektifitas pelaksanaan tugas}}{\text{efektifitas penggunaan sumber daya}} = \frac{\text{efektifitas}}{\text{efisiensi}} \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan perpaduan antara efektifitas pada pelaksanaan tugas dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya. Berdasarkan konsep produktivitas diatas, Mathis mengemukakan bahwa produktivitas merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Sementara itu menurut pendapat Joseph M. Putti produktivitas adalah seberapa baik sebagai sumber daya (masukan) itu kita peroleh bersama-sama dan kita gunakan untuk mecapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik. Yaitu bagaimana mengerjakan sesuatu lebih baik dan berkeja lebih cerdas, tidak semata – mata lebih keras saja.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas tidak hanya mengandung arti besarnya usaha yang dilakukan saja tetapi penekanannya pada bagaimana usaha tersebut dilakukan dengan cara dan pemikiran yang lebih sistematis dalam melaksanakan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil yang lebih baik sesuai ukuran yang telah ditentukan dalam bidang kerjanya

2.2.3. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem input fisik individu atau individu seseorang atau jam kerja diterima secara luas, tetapi dari sudut pandang pengawasan harian, pengukuran ini umumnya tidak memuaskan karena variasi dalam jumlah yang dibutuhkan untuk menghasilkan satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, metode pengukuran waktu kerja (jam, hari atau tahun) digunakan. Pengeluaran diubah menjadi satuan kerja, yang biasanya didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu jam oleh seorang pekerja terpercaya yang bekerja sesuai dengan kinerja standar.

Karena output dan input dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai indeks yang sangat sederhana = Hasil per jam standar: Input dalam jam. Yaitu jam kerja yang harus dibayar dan jam kerja yang digunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam yang tidak digunakan untuk bekerja tetapi harus dibayar, cuti, cuti, cuti sakit, tugas di luar dan hal-hal lain yang masih tersisa. Jadi, untuk mengukur produktivitas tenaga kerja secara umum, kita memiliki unit yang diperlukan, yaitu: jumlah produksi dan jumlah input tenaga kerja yang digunakan.

Menurut I Komang Ardana dkk (2012:205) pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan, yaitu :

1. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
2. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sector)
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)

4. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (persial)

Pengukuran produktivitas tenaga kerja termasuk pengukuran produktivitas tingkat produksi, dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan:

P = Produktivitas

O = Output atau hasil kerja yang sebenarnya

I = Input atau jumlah jam kerja sebenarnya

Ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

1. meningkatkan keluaran, sedangkan masukan dipertahankan tetap.
2. Keluaran tetap, namun masukan diturunkan.
3. Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil.
4. Keluaran turun, masukan turun lebih besar.

Disamping keempat metode tersebut, terdapat metode lain yang bias dengan efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja meliputi :

1. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja.
2. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat.
3. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif.
4. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan meningkatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.

2.2.4. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja diperlukan indikator sebagai berikut::

1) Kemampuan

Kemampuan untuk melakukan tugas. Kemampuan pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang ada dari dalam dan profesionalisme mereka dalam melakukan pekerjaan. Ini memberi mereka kekuatan untuk melakukan tugas-tugas yang menjadi tugas mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang diperoleh, hasilnya adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh mereka yang melakukannya maupun oleh mereka yang menikmati hasil pekerjaan. Jadi upaya memanfaatkan produktivitas tenaga kerja bagi setiap orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Merupakan upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan dari hasil yang diperoleh hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan menelaah tantangan dan harapan yang akan dihadapi karyawan. Karena tantangannya lebih kuat, pengembangan diri mutlak diperlukan. Demikian juga harapan untuk

menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan kualitas lebih baik dari yang terjadi. Mutu adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan bagi dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya global yang dibutuhkan. Input dan output adalah aspek produktivitas yang memiliki dampak signifikan bagi setiap karyawan.

2.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor produktivitas manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu berpendapat bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini, sehingga produktivitas harus ditingkatkan dengan berbagai cara. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi antara lain Sedarmayanti (Dungio, 2013), yaitu :

1. Sikap Mental, berupa : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etika kerja.
2. Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat diartikan sebagai pendidikan formal maupun informal.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

5. Hubungan industrial
6. Tingkat Penghasilan
7. Gizi dan Kesehatan
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan dan Iklim Kerja
10. Sarana Produksi
11. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, aka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3.

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nia Devita Heprima 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Odie Konveksi	Teknik analisis menggunakan regresi linear dan regresi multiple.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi.
2.	Andri Budhi Nugroho 2012	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris Di Sukoharjo	Teknik analisis menggunakan uji normalitas, uji heterokedastisi, uji multikorelasi, dan pengujian hipotesis.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Dan Liris
3.	Nuril Lailiyah 2018	Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Terhadap	Penelitian ini menggunakan metode	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Upah dan

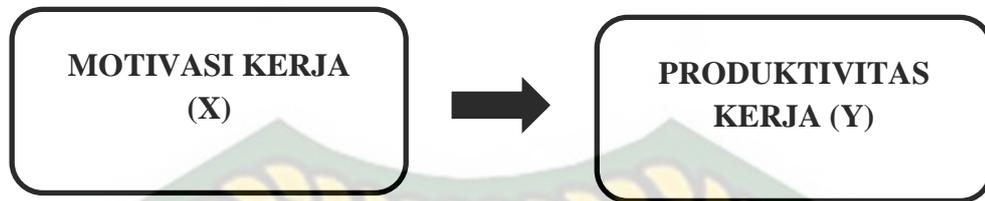
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Konveksi Shabrina <i>Collection</i> Di Tulungagung	analisis uji asumsi klasik, uji linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi(R^2).	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan di konveksi shabrina <i>collection</i> di tulungagung.
4.	Wiwin Wiranti 2016	Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun	Penelitian ini menggunakan metode Statistic product moment.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi istana mode madiun.

Sumber : Penelitian Terdahulu, 2019

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan uraian yang menjelaskan pengertian variabel dan hubungan antar variabel dalam penelitian yang dilandasi dasar – dasar teori tertentu. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Gambar .1
Kerangka pemikiran



Sumber: Data Olahan Tahun 2019

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru ditentukan oleh motivasi. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat motivasi positif karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang diharapkan karyawan.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan diatas dan berdasarkan teori yang telah penulis jabarkan, maka penulis mencoba mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:“Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.surya pelangi pekanbaru”.

2.6. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1.4.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	
Motivasi(Y) Motivasi ialah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan interaksi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan (Melayu SP Hasibuan, 2003:95).	1. Kebutuhan fisiologis	a. Upah yang mencukupi b. Tunjangan kerja karyawan c. Jaminan kerja	Ordinal Ordinal Ordinal	
	2. Kebutuhan akan rasa aman	a. Keamanan sewaktu berkerja b. Kondisi kerja yang baik c. Perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan d. Ketersediaan alat kerja yang aman e. Tersedianya alat pelindung karyawan (APAR)	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	
	3. Kebutuhan sosial	a. Kebutuhan untuk biasa berprestasi b. Kebutuhan akan perasaan dihargai dan diterima dalam lingkungan kerja	Ordinal Ordinal	
	Produktivitas (Y) itu pada dasarnya mencakup sikap yang selalu percaya bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja	1. Pengetahuan dan keterampilan	a. Daya pikir dalam menyelesaikan masalah b. Berinisiatif dalam menyelesaikan kerja c. Keterampilan dalam menggunakan sarana pekerjaan	Ordinal Ordinal Ordinal

kemarin dan bahwa hasil yang dapat diperoleh besok harus lebih atau lebih berkualitas daripada yang diperoleh hari ini. (Danang Sanyoto 2012:282)	2. Kemampuan kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik c. Menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi dalam bekerja 	Ordinal
	3. Sikap dan Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> a. Jujur dalam berkerja b. Hemat terhadap peralatan kerja c. Teliti dalam melihat setiap pekerjaan d. <i>Attitude</i> yang baik sesama anggota karyawan 	Ordinal

Sumber : Data olahan, 2020

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di CV.Surya Pelangi yang berlokasi di Pekanbaru. Usaha ini merupakan usaha UKM yang bergerak dibidang jasa tepatnya Konveksi yang terletak di Jl.Puyung Mas. No.2A Tengkerang Tengah, Marpoyan Damai,Pekanbaru, Riau.

3.2. Jenis Dan Sumber Data

Data dapat memberikan informasi berharga bagi sebuah penelitian dengan tujuan mendapatkan output hasil penelitian yang tepat dan akurat. Pengumpulan data dalam penulisan ilmiah ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari observasi melalui wawancara dan dengan menawarkan atau menyebarkan kuesioner kepada manajemen dan karyawan perusahaan yang bersangkutan yang dapat memberikan data atau informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari hasil laporan-laporan tertulis serta informasi dari karyawan berdasarkan tentang keadaan mengenai perusahaan tersebut.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bersangkutan yang bekerja pada CV.Surya Pelangikota Pekanbaru yang berjumlah 40 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:118), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada konveksi CV.Surya Pelangi Pekanbaru.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan Konveksi CV.Surya Pelangi Pekanbaru yang berjumlah 30 karyawan pada bagian produksi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner ini merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan (angket) untuk selanjutnya disebarkan kepada para karyawan yang telah ditentukan sebagai responden/sampel dalam penelitian ini.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara ini dilakukan bertujuan untuk dapat memperoleh bahan informasi atau data yang diperlukan menyangkut penelitian, yang dilaksanakan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung dengan

pihak-pihak yang terkait penelitian ini untuk memperoleh hasil yang telah diperoleh melalui kuesioner.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan. Analisis yang digunakan dengan cara merumuskan dan menafsirkan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang diteliti.

3.5.2. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada CV. Surya Pelangi maka digunakan analisis regresi sederhana ini. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana. "Model analisis regresi sederhana ini digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan. Walpole (1995 : 342)" dengan rumus sebagai berikut :

Analisis regresi sederhana terdiri dari satu variabel dependen (variabel terikat) dan satu variabel independen (variabel bebas). Analisis regresi sederhana ini dinyatakan dengan hubungan persamaan regresi berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = nilai *intercept* (konstan) atau nilai Y bila $X=0$

b = koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

ε = standar error

3.5.3. Uji Validitas

Menurut sugiyono (2011:121) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Iproduct momen*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

3.5.4. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan uji yang menunjukkan keandalan suatu alat ukur. Tujuan dari uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan adalah angket yang reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan konsistensi internal, yaitu mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis

secara benar dengan teknik tertentu. Jika koefisien alpha lebih besar dari 0,60, maka dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini handal.

3.5.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel Y (motivasi kerja karyawan) dapat dipengaruhi oleh variabel X (produktivitas kerja karyawan) yang digunakan dengan rumus sebagai berikut : variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linear sederhana ini diperoleh melalui hasil tanggapan responden menjawab kuesioner yang disebarakan tentang kedua variabel tersebut.

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

Selanjutnya untuk mendapatkan hasil dari dua variabel diatas, maka penulis mentransformasikan dengan memberikan skor atau bobot nilai dengan skala likert pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut :

- A = Sangat setuju / Sangat Baik, bobot / nilai 5
- B = Setuju / Baik, bobot / nilai 4
- C = Cukup setuju/ Cukup Baik, bobot / nilai 3
- D = Tidak Setuju / Tidak Baik, bobot / nilai 2
- E = Sangat Tidak setuju / Sangat Tidak Baik, bobot / nilai 1

3.5.6. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2011:131) dalam jurnal ekonomi KIAT Sri Indrastuti dkk (2018:36) uji statistic t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial.
- 2) Jika nilai $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

Sementara itu, patokan untuk dapat melihat adanya pengaruh antara motivasi sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen terletak pada $t \text{ hitung}$ dan $t \text{ tabel}$. Jika $> t \text{ tabel}$ berarti adanya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan, jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Surya Pelangi

Usaha ini awal mula dibangun pada tahun 2000 yang didirikan oleh bapak Rahmad Adi Suryono yang biasa dikenal oleh orang banyak yaitu dengan bapak Surya. Pak Surya mengawali jalan karirnya dengan cara bekerja dengan usaha milik orang lain. Dengan latar belakang pendidikan yang hanya lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK), Pak Surya mengawali langkahnya dengan mengikuti kursus menjahit pada konveksi milik orang lain. Sistem kerjanya tidak dihitung berdasarkan jam, melainkan berdasarkan dengan keahliannya dalam menyelesaikan tugasnya sehingga menjadi pakaian yang siap pakai dan dikemas. Dengan kemampuan dan keinginan yang ia miliki, Pak Surya mulai tergiur dan berkeinginan untuk membuka usaha konveksi milik sendiri. Pada saat itu usaha yang ia dirikan bias dibidang usaha jahit rumahan yang sederhana tanpa adanya satupun karyawan yang ia miliki.

Semakin berkembangnya kemajuan zaman dan *trend fashion* pun semakin bermacam-macam dikalangan masyarakat, Pak Surya terus menerus memikirkan bagaimana mengembangkan bisnis industri dari bahan-bahan kain yang diolah menjadi pakaian jadi dengan inovasi yang bervariasi dalam sebuah bidang konveksi. Bakat yang didapatkan dari hasil mengikuti kursus menjahit setelah lulus dari sekolah menengah akhir ini, menghantarkan Pak Surya menjadi *entrepreneur* yang handal dalam bidang konveksi pakaian ini.

Konveksi yang masih berjalan hingga sekarang ini Pak Surya mulai membangun sekitar tahun 2005 setelah menikah dengan anak seorang pedagang

pakaian. Dengan dukungan istrinya, ia memulai bisnis ini dengan mengumpulkan modal untuk bahan kain yang siap diproses dari perusahaan kain. Dengan kepercayaan pengusaha menggunakan bahan kanvas darinya, pak surya mencoba melebarkan sayapnya di berbagai pasar grosir, sekolah, pemerintah dan masyarakat umum untuk menawarkan produknya..

Dengan hasil yang baik selama 5 ahun dengan hasil kerja pada konveksi milik orang lain dan hasil kursus yang ia miliki, pak surya mulai membuka lapangan pekerjaan dengan menerima siapapun yang mau bekerja dan siapapun yang sedang mencari pekerjaan dengan latar belakang menjahit. Dari ibu rumah tangga, bapak-bapak, anak muda hingga magang, magang disini bukan dari sekolah, tapi untuk masyarakat umum yang ingin belajar menjahit.

4.2 Visi Dan Misi

Konveksi pelangi surya ini merupakan badan usaha berbentuk CV atau persekutuan komanditer, yaitu persekutuan yang didirikan oleh satu orang atau lebih yang menitipkan uang atau barang kepada satu orang atau lebih yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pimpinan. Tahun ketahun terlihat bahwa usaha yang ia dirikan ini mengalami peningkatan yang cukup baik, terlihat dari banyaknya konsumen yang menyukai hasil kerja dari jahitan, bordiran hingga penyablonan dari konveksi CV. Surya Pelangi yang mana menjadi visi dan misi utama dari konveksi ini.

Visi dan misi pak surya sendiri adalah untuk dapat menciptakan lebih banyak lapangan pekerjaan dan mencari mitra yang puas dengan hasil pekerjaannya sehingga dapat bekerja sama. dari sekolah, organisasi dan masyarakat umum. Jenis pakaian yang diproduksi dari CV. Konveksi Surya

Pelangi bervariasi, mulai dari baju kerja, butik, resmi, seragam sekolah, atribut pesta dan kaos. Hasil produksi dari CV. pasar grosir di Pekanbaru..

4.3 Tujuan Mendirikan Konveksi Surya Pelangi

Seiring berjalannya waktu, konveksi ini mulai dikenal luas oleh masyarakat luas, baik di dalam maupun di luar kota. Pak Surya mulai mencari tempat yang bagus dan strategis untuk bisa mengembangkan usahanya secara maksimal dan cepat. Dari awal berdirinya usaha ini sampai sekarang Pak Surya selalu membeli kain dari para pengusaha kain di Bandung, menurutnya kualitas kain yang dibelinya di Bandung lebih baik dari kain dari kota lain.

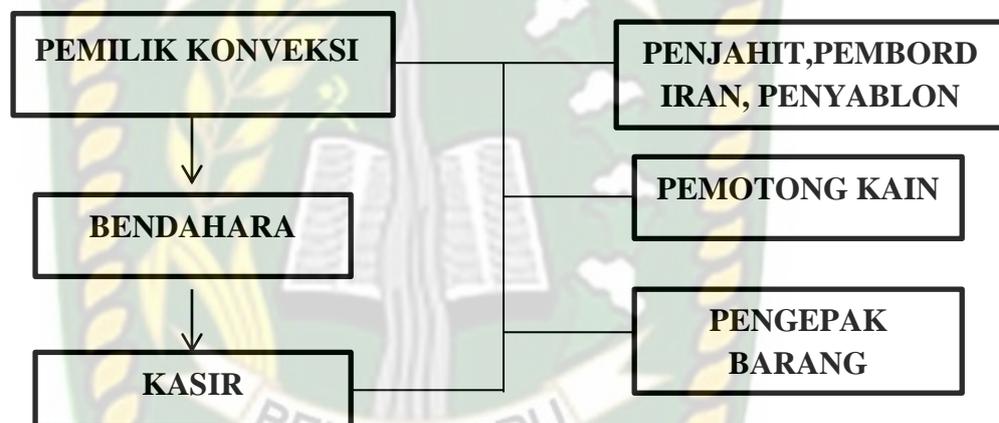
Tujuan utama Pak Surya adalah mendirikan usaha CV konveksi. Surya Pelangi harus bisa membantu perekonomian ibu rumah tangga dan masyarakat umum yang memiliki kemampuan, keahlian dan keinginan menjahit. Di sini, Pak Surya selalu menekankan bahwa tujuan utamanya adalah membantu rekan-rekan muslimnya mendapatkan pekerjaan secara legal dan benar, sehingga yang tidak memiliki pekerjaan bisa bekerja.

Tujuan lainnya, Pak Surya mendirikan usaha CV konveksi. Surya Pelangi adalah menciptakan pakaian dengan kualitas yang baik dan harga yang terjangkau, sehingga dapat menarik konsumen sesuai dengan model yang diinginkan konsumen dan model yang sedang berkembang saat ini. Jenis pakaian yang dihasilkan dalam usaha ini antara lain seragam sekolah, pakaian kerja, butik, resmi, kaos dan kebaya pria dan wanita serta dari anak-anak hingga dewasa.

Dengan demikian, tidak hanya mencari keuntungan, Pak Surya membangun bisnis ini, tetapi mengutamakan kemaslahatan umat Islam yang memiliki pengalaman dan mampu menjahit, namun tidak memiliki modal yang

cukup untuk membuka usaha sendiri. Ajaran Islam Pak Surya juga memiliki aturan kerja ketika waktu adzan dan makan siang, Pak Surya selalu mengingat karyawannya dan memberikan waktu untuk sholat terlebih dahulu ketika waktu sholat telah tiba.

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI DI CV.SURYA PELANGI KOTA
PEKANBARU

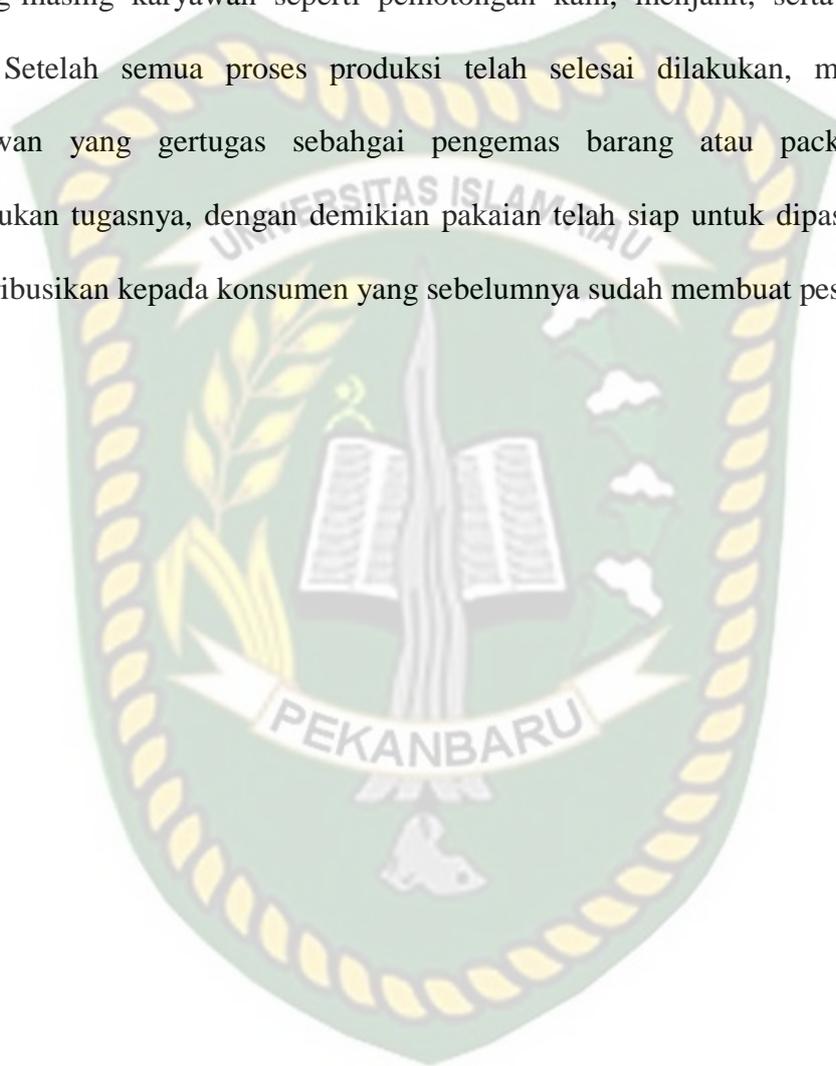


Dalam kegiatan konveksi, CV. Surya Pelangi, Pak Surya sebagai pemilik tunggal konveksi ini tidak hanya sebagai leader, tetapi juga berpartisipasi dalam kegiatan produksi dan bekerja sama dengan karyawannya, seperti memotong kain dalam proses menjahit kain hingga menghasilkan pakaian jadi.

Pada konveksi CV. Surya Pelangi dalam hal pembagian gaji pegawai dikelola oleh seorang bendahara yang bertugas memberikan gaji atau gaji kepada pegawai. Pembagian gaji atau upah dapat dilakukan seminggu sekali yaitu pada hari Sabtu atau sehari sekali. bulan tergantung kesepakatan karyawan dengan manajemennya. Selain bendahara, terdapat kasir yang mengelola semua keuangan

konsumen dan pemasok bahan baku untuk semua yang terlibat dalam kegiatan konveksi ini.

Dalam memproduksi pakaian, atasan sudah memberikan tugas kepada masing-masing karyawan seperti pemotongan kain, menjahit, serta mengukur kain. Setelah semua proses produksi telah selesai dilakukan, maka setiap karyawan yang bertugas sebagai pengemas barang atau packing mulai melakukan tugasnya, dengan demikian pakaian telah siap untuk dipasarkan atau didistribusikan kepada konsumen yang sebelumnya sudah membuat pesanan.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan pembahasan dan analisis hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

Data yang dianalisis diperoleh dari kuesioner yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap produktivitas kerja karyawan CV Surya Pelangi Kota Pekanbaru, terlebih dahulu kami akan menganalisis aspek-aspek yang berkaitan dengan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Ini termasuk, namun tidak terbatas pada, karakteristik responden yang terdiri dari usia atau usia karyawan, jenis kelamin, status, pendidikan terakhir dan senioritas.

5.1 Identitas Responden

Responden yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang karyawan pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru. Dengan hal ini berikut akan diuraikan identitas tersebut antara lain usia, jenis kelamin, setatus, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang akan menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/ Usia

Dalam suatu perusahaan, usia merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu perusahaan. Biasanya, semakin tua seseorang, semakin rendah kinerjanya.

Usia merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan setiap aktivitas pekerjaan dan tugas yang dibebankan kepadanya, selain itu usia juga dapat berpengaruh terhadap komunikasi dengan rekan kerja yang bekerja. Karena usia selalu dijadikan sebagai indikator untuk menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan dapat mempengaruhi standar mentalitas dan kemampuan fisik seseorang dalam suatu pekerjaan. Karena semakin tua seseorang maka akan semakin sulit untuk termotivasi dan berkomunikasi dengan baik, tingkat ketelitian seseorang dalam bekerja, konsentrasi, dan daya tahan fisik dalam bekerja, yang dapat dipengaruhi oleh faktor kesehatan, resistensi dan lain-lain. Berikut penjelasan jumlah responden berdasarkan tingkat usia masing-masing karyawan

Tabel 5.1

Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada CV.Surya Pelangi Kota

Pekanbaru

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1.	20-29 tahun	21	70%
2.	30-39 tahun	6	20%
3.	>40 tahun	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber : CV.Surya Pelangi, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa dari 30 responden pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru.Responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 21 orang karyawan dengan persentase sebesar 70%. Kemudian responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase sebesar 20%. Dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase sebesar 10%.

Dengan begitu, dapat diketahui bahwa ditinjau dari usia karyawan yang bekerja pada CV. Kota Surya Pelangi Pekanbaru yang lebih didominasi oleh tingkat usia antara 20-29 tahun sebanyak 21 responden. Hal ini dikarenakan perusahaan menerima lebih banyak karyawan muda, usia produktif, yang masih memiliki kondisi fisik yang kuat dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, mengenai usia responden dapat dikatakan bahwa responden juga merupakan karyawan CV. Kota Surya Pelangi Pekanbaru berada pada usia produktif, sehingga tingkat usia karyawan yang begitu mendukung harus mampu memberdayakan sebaik mungkin dan segala hasil yang maksimal di perusahaan dapat mendukung perusahaan yang ada dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada CV. Surya Pelangi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada CV.Surya Pelangi
Kota Pekanbaru**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	14	46,67%
2.	Perempuan	16	53,33%
Jumlah		30	100%

Sumber :CV.Surya Pelangi, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, dapat dilihat bahwa dari 30 responden pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 46,67%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 53,3%. Dengan begitu, sebagian besar responden yang ada di dalam CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 orang dengan presentase 53,3%. Hal tersebut dikarenakan perempuan lebih banyak menyukai dalam bidang menjahit, dan perempuan pun bisa lebih sabar dalam menyelesaikan tugasnya.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Dari tingkat status kita bisa membagi menjadimenikah dan belum menikah, dari status juga kita bisa menilai karyawan tersebut bisa membagi waktu dan konsentrasi dalam bekerja. Untuk mengetahui status responden pada CV. Surya Pelangi Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3

**Identitas Responden Berdasarkan Status Pada CV.Surya Pelangi Kota
Pekanbaru**

No	Status	Frekuensi	Persentase
1.	Menikah	18	60%
2.	Belum Menikah	12	40%
Jumlah		30	100%

Sumber : CV.Surya Pelangi, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, dapat dilihat bahwa dari 30 responden pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru. responden yang bersetatus menikah sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 60%, sedangkan responden dengan status yang belum menikah sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40%, dari hasil persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yang bekerja di CV.Surya Pelangi adalah yang sudah berstatus menikah, tetapi karyawan tersebut bisa membagi waktu untuk kerjadan waktu untuk bersama keluarga dirumah, dan itu adalah kriteria karyawan yang efektif, disiplin, dan bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang berpendidikan tinggi umumnya akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan oleh atasannya. Seluruh karyawan yang bekerja di CV. Kota Surya Pelangi Pekanbaru memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, karena di perusahaan ini pemilik menerima karyawan

berdasarkan keinginan untuk bekerja dan memiliki kemampuan dalam bidang menjahit.

Untuk lebih jelasnya, tingkat pendidikan responden CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru, penelitiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SD	3	10%
2.	SMP	7	23,3%
3.	SMA	20	66,7%
Jumlah		30	100%

Sumber : CV.Surya Pelangi, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang bekerja di CV Surya Pelangi Pekanbaru sebanyak 3 responden, dengan persentase 10% lulusan SD. Kemudian, sebanyak 7 responden dengan persentase 23,3% adalah lulusan SMA. Kemudian 20 responden dengan persentase 66,7% adalah karyawan lulusan SMA.

Dengan begitu, secara umum tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada CV. Kota Surya Pelangi Pekanbaru masih tergolong sederhana. Bekerja biasanya ibu rumah tangga yang membutuhkan pekerjaan. Di perusahaan CV. Surya Pelangi kota Pekanbaru juga tidak terlalu penting untuk meningkatkan tingkat pendidikan, yang penting niat dan keinginan untuk bekerja.

5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama berkerja sama halnya dengan masa kerja seorang karyawan perusahaan. Semakin banyak seorang karyawan bekerja maka semakin meningkat keterampilan dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Hal ini dapat dimaklumi mengingat lamanya masa kerja dapat membentuk kepribadian yang matang, bahkan periode pengalaman kerja yang identik dapat mengantarkan karyawan pada pemahaman yang lebih baik. tugas dan fungsi yang akan dilaksanakan. Mengenai masa kerja karyawan yang bekerja pada kontribusi perusahaan terhadap CV. Surya Pelangi Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5

**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada CV.Surya Pelangi
Kota Pekanbaru**

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	1-5 Tahun	18	60%
2.	6- 10 Tahun	12	40%
Jumlah		30	100%

Sumber : CV.Surya Pelangi, 2020

Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat diketahui bahwa senioritas responden yang bekerja di CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru memiliki 18 responden dengan persentase 60% karyawan yang berada dalam masa kerja 1-5 tahun, sedangkan 12 responden dengan persentase 40% adalah karyawan yang berada dalam masa kerja 6 -10 tahun..

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 18 orang. Para karyawan ini sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam pekerjaan ini, karena masa kerja mereka cukup panjang. Dengan demikian, karyawan dituntut memiliki kecenderungan yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya agar diperoleh produktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan..

5.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Adapun bagian-bagian yang menjadi tugasnya dalam berkerjaterhadap perusahaan pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6

Identitas Responden Berdasarkan Bagian Kerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Bagian	Frekuensi	persentase
1.	Menjahit	27	90%
2.	Mengukur	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber: CV.Surya Pelangi, 2020

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa dari 30 responden pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru.responden yang bertugas dibagian menjahit sebanyak 27 orang responden dengan persentase sebesar 90%. Sedangkan responden yang bertugas dibagian mengukur sebanyak 3 orang responden dengan persentase sebesar 10%.Maka dapat dilihat bahwa jumlah karyawan paling banyak bertugas dibagian menjahit yaitu sebanyak 27 orang. Sehingga banyaknya

jumlah karyawan yang bertugas menjahit akan semakin cepat pula produksi yang dihasilkan.

5.2 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 30 responden, sehingga nilai (df) = 30-2 dengan nilai df 28 untuk alpha 5% adalah 0,361. Uji validitas ini menggunakan paket software SPSS 22 for Windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.7
Uji Validitas

Item pertanyaan	Nilai korelasi (R_{hitung})	Nilai R_{tabel} (n=30)	signifikansi	kesimpulan
Motivasi kerja (X)				
1	0,444	0,361	,014	Valid
2	0,505	0,361	,004	Valid
3	0,670	0,361	,000	Valid
4	0,621	0,361	,000	Valid
5	0,397	0,361	,030	Valid
6	0,516	0,361	,004	Valid
7	0,623	0,361	,000	Valid
8	0,624	0,361	,000	Valid
9	0,688	0,361	,000	Valid
10	0,618	0,361	,000	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan(Y)				
1	0,526	0,361	,003	Valid
2	0,502	0,361	,005	Valid
3	0,504	0,361	,004	Valid
4	0,591	0,361	,001	Valid
5	0,414	0,361	,023	Valid
6	0,566	0,361	,001	Valid
7	0,523	0,361	,003	Valid
8	0,465	0,361	,010	Valid
9	0,685	0,361	,000	Valid
10	0,577	0,361	,001	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2020

Dari tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa masing-masing pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru diatas merupakan kriteria $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,361), jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistic masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel Produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru adalah Valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

5.2.2 Uji Reabilitas

Tujuan dari dilakukannya uji reabilitas adalah agar instrume yang digunakan yaitu kuesioner dapat dipercaya. Hasil uji reabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8

Hasil Uji Reabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpulan
Motivasi kerja (X)	10	0,768	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja karyawan(Y)	10	0,718	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2020

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh minimal 0,60. Berdasarkan hasil uji

reliabilitas yang disajikan menunjukkan bahwa setiap nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60, sehingga semua instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel. Artinya, jawaban semua responden konsisten dalam menjawab setiap pertanyaan yang mengukur setiap variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

5.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data, yaitu dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum dan general.

5.3.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (Variabel X) Pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru

Motivasi berperan penting dalam membangun minat seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri untuk melaksanakan sesuatu. Dalam penelitian ini terdapat 3 dimensi untuk mengukur bagaimana motivasi kerja pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru, yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, dan kebutuhan sosial. Untuk lebih jelasnya dapat melihat hasil dari jawaban responden terhadap pernyataan variabel X yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

5.3.1.1 Analisis Dimensi Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan-kebutuhan primer dan mutlak yang paling mendasar untuk dipenuhi dan kita perlukan untuk kelangsungan hidup bagi setiap manusia. Terdapat 3 indikator untuk mengukur tentang dimensi kebutuhan fisiologis pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru, yaitu antara lain: Upah yang mencukupi, tunjangan kerja karyawan, jaminan kerja.

1. Indikator Upah

Upah merupakan tujuan utama seseorang untuk berkerja pada satu perusahaan. Dengan upah yang mencukupi akan membuat seseorang menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang indikator ini maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Tentang Upah Yang Diberikan Perusahaan CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	8	26,7%
2.	Setuju	20	66,7%
3.	Cukup Setuju	2	6,7%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden mengenai gaji yang diberikan oleh CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7%, kemudian untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7%, dan responden yang menjawab cukup setuju. sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 6,7%, sedangkan untuk responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan persentase sebesar 0%.

Dengan demikian responden paling banyak memilih setuju sebanyak 20 orang dan data dianalisis bahwa upah yang diberikan perusahaan kepada bawahannya sudah mencukupi.

2. Indikator Tunjangan Kerja Karyawan

Tunjangan kerja merupakan hal yang dapat meningkatkan motivasi seseorang, dengan adanya tunjangan kerja membuat seseorang lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang indikator ini maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Mendapatkan Bonus Kerja Ketika Berkerja Diatas Target Penjualan Yang Ditentukan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	8	26,7%
2.	Setuju	17	56,7%
3.	Cukup Setuju	5	16,7%
4.	Tidak Setuju	0	0%

5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan bonus kerja ketika berkerja diatas target penjualan yang ditentukan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 56,7%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 16,7%, sedangkan responden dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan persentase sebesar 0%.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa hasil analisis dari tunjangan kerja paling banyak sebesar 56,7% atau sebanyak 17 orang responden.

3. Indikator Jaminan Kerja

Jaminan kerja merupakan bentuk dari perhatian dan perlindungan tenagakerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya untuk mengatasi resiko yang mungkin akan terjadi. Dengan harapan para karyawan akan lebih bergairah dan memiliki semangat untuk bekerja. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11

**Tanggapan Responden Tentang Jaminan Keselamatan Kerja Dari
Perusahaan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	10	33,3%
2.	Setuju	14	46,7%
3.	Cukup Setuju	6	20%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan jaminan keselamatan kerja dari perusahaan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 46,7%, dan untuk responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20%, sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan persentase sebesar 0%.

Maka dapat dilihat bahwa dari hasil analisis jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan paling banyak memilih setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 46,7%. Dengan demikian setia karyawan menginginkan jaminan kerja untuk membuat mereka merasa aman ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.

5.3.1.2 Analisis Dimensi Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang dirasakan seperti keamanan sewaktu berkerja, kondisi kerja yang baik, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan, ketersediaan alat kerja yang aman, tersedianya alat pelindung karyawan (APAR). Karyawan kan bertahan lebih lama pada sebuah perusahaan atau bahkan hingga masa depannya apabila kebutuhan akan rasa amannya terpenuhi.

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang indikator-indikator ini maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1. Indikator Keamanan Sewaktu Berkerja

Setiap karyawan pasti menginginkan keamanan sewaktu berkerja pada suatu perusahaan. Dengan karyawan merasa aman ketika melakukan tugasnya itu akan membuat pekerjaan menjadi lancar dan lebih mudah sehingga dapat menghasilkan hasil yang memuaskan. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12

**Tanggapan Responden Tentang Merasa Aman Sewaktu Berkerja Pada
CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	46,7%
2.	Setuju	14	46,7%
3.	Cukup Setuju	2	6,7%
4.	Tidak Setuju	0	0%

5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan bonus kerja ketika berkerja diatas target penjualan yang ditentukan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 46,7%, dan untuk responden yang menjawab cukup setuju hingga 2 orang dengan persentase 6,7%, sedangkan untuk jawaban saya tidak setuju dan tidak setuju dengan 0 dengan persentase 0%.

Dapat dilihat hasil dari jawaban responden tentang kebutuhan akan merasa aman sewaktu berkerja terdapat dua jawaban yang sama yaitu dengan jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak 14 orang responden dengan persentase sebesar 46,7%.

2. Indikator Kondisi Kerja Yang Baik

Kondisi kerja yang baik merupakan kebutuhan yang diinginkan oleh setiap orang yang berkerja, seseorang yang merasa dirinya bahagiadengan kondisi kerja yang baik selama melakukan perkerjaan akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13

**Tanggapan Responden Tentang Kondisi Kerja Yang Baik Ketika Melakukan
Perkerjaan Pada CV,Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	10	33,3%
2.	Setuju	15	50%
3.	Cukup Setuju	5	16,7%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan kondisi kerja yang baik ketika melakukan perkerjaan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 50%, dan untuk responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 16,7%, sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan persentase sebesar 0%.

Dengan demikian bahwa jawaban paling banyak yaitu menjawab setuju dengan jumlah persentase sebesar 50% atau sebanyak 15 orang. Dengan demikian setiap karyawan pasti menginginkan kondisi kerja yang baik ditempat dimana mereka berkerja.

3. Indikator Perasaan Aman Yang Menyangkut Masa Depan Karyawan

Perasaan aman disini merupakan perasaan dimana seseorang berkerja pada suatu perusahaan merasa aman diwaktu yang akandatang (jangka waktu yang lama). Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Tentang Perasaan Aman Dalam Berkerja Dalam Jangka Waktu Yang Lama (Yang Akan Datang) Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	16,7%
2.	Setuju	21	70%
3.	Cukup Setuju	4	13,3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 16,7%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 70%, dan untuk responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3%, sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan tidak setuju 0 dengan persentase 0%.

Dengan demikian responden yang menginginkan pekerjaan yang aman dengan jangka waktu yang lama, dan dapat dilihat jawaban paling banyak yaitu setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 70%.

4. Indikator Ketersediaan Alat Kerja Yang Aman

Ketersediaan alat kerja yang aman merupakan sarana kerja yang aman ketika digunakan berdasarkan fungsinya masing-masing, dengan peralatan yang cukup dan tidak membahayakan keselamatan penggunanya selama berkerja membuat karyawan lebih mudah dan merasa aman dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15

**Tanggapan Responden Tentang Alat Kerja Yang Cukup Dan Tidak
Membahayakan Keselamatan Penggunanya Sewaktu Berkerja Pada
CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	10	33,3%
2.	Setuju	16	53,3%
3.	Cukup Setuju	4	15,3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dari 30 responden berdasarkan tentang ketersediaan alat kerja yang aman pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru,

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 33,3%, Responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3%, dan untuk responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 15,3%, sedangkan untuk yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan persentase. dari 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan ketersediaan alat kerja yang cukup dan aman yang tidak membahayakan keselamatan penggunaanya paling banyak yaitu memilih setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 53,3%.

5. Indikator Tersedianya Alat Pelindung Karyawan (APAR)

Tersedianya alat pelindung keselamatan karyawan selama berkerja merupakan bentuk kepedulian atasan terhadap kondisi dan keselamatan karyawannya, dengan adanya alat pemadam api ringan (APAR) hal itu sangat membantu karyawan dalam bentuk pertolongan pertama ketika terjadi sesuatu. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Menyediakan Alat Pelindung Keselamatan Seperti APAR(Alat Pemadam Api Ringan) Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	10	33,3%
2.	Setuju	17	56,7%

3.	Cukup Setuju	3	10%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan ketersediaan alat pelindung karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 56,7%, dan untuk responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 10%, sedangkan untuk yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 10%. mereka tidak setuju dan tidak setuju dengan 0 dengan persentase 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan Tersedianya Alat Pelindung keselamatan Karyawan (APAR) paling banyak responden memilih setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 56,7%.

5.3.1.3 Analisis Dimensi Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan interaksi sosial dan kasih sayang. Pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosial akan cenderung membutuhkan orang lain. Dalam kebutuhan sosial ini karyawan memenuhi kebutuhannya dengan untuk biasa berprestasi, dan kebutuhan akan perasaan dihargai dan diterima dalam lingkungan kerja.

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang indikator-indikator ini maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1. Indikator Kebutuhan Untuk Biasa Berprestasi

Kebutuhan untuk bisa berprestasi merupakan kebutuhan untuk seseorang agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam pekerjaannya untuk dapat dimanfaatkan untuk memeperkaya kemamuan dalam dirinya. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Belajar Hal Model Baru Untuk Bisa Meningkatkan Kemampuan Dalam Berkerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	20%
2.	Setuju	17	56,7%
3.	Cukup Setuju	7	23,3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan kebutuhan untuk bias berrestasi pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden sangat setuju hingga 6 orang dengan persentase 20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 56,7%,

dan untuk responden yang setuju cukup banyak hingga 7 orang dengan persentase 20% . Mengenai tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju, sampai dengan 0 dengan persentase 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan kemampuan untuk bias meningkatkan kemampuan dalam berkerja paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 56,7%.

2. **Indikator Kebutuhan Akan Perasaan Dihargai Dan Diterima Dalam Lingkungan Kerja**

Sebagai makhluk sosial manusia juga merasa ingin dihargai dan diterima antar sesama kelompok merupakan kebutuhan yang juga penting dalam lingkungan kerja. Adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan dalam perusahaan akan membuat perusahaan lebih mudah bersinergi dami mencapai tujuannya. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Dihargai Dan Dapat Diterima Antar Sesama Karyawan Dalam Lingkungan Kerja Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	7	23,3%
2.	Setuju	18	60%
3.	Cukup Setuju	5	16,7%

4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan kebutuhan akan perasaan dihargai dan diterima dalam lingkungan kerjanya CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 60%, dan untuk responden yang menjawab cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 16,7% . hingga 0 dengan 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan perasaan ingin dihargai dan dapat diterima antar sesama karyawan dalam lingkungan kerja paling banyak responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60% atau sebanyak 18 orang.

5.3.1.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X)

Berikut ini rekapitulasi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut.:

Tabel 5.19

Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X)	Alternatif Jawaban					SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
Dimensi Kebutuhan Fisiologis							
1.	Upah yang mencukupi	8	20	2	0	0	30
	Bobot Nilai	40	80	6	0	0	126
2.	Tunjangan kerja karyawan	8	17	5	0	0	30
	Bobot Nilai	40	68	15	0	0	123
3.	Jaminan kerja	10	14	6	0	0	30
	Bobot Nilai	50	56	18	0	0	124
	Jumlah Bobot Nilai	130	204	39	0	0	373
Dimensi Kebutuhan Akan Rasa Aman							
4.	Keamanan sewaktu berkerja	14	14	2	0	0	30
	Bobot Nilai	70	56	6	0	0	132
5.	Kondisi kerja yang baik	10	15	5	0	0	30
	Bobot Nilai	50	60	15	0	0	125
6.	Perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan	5	21	4	0	0	30
	Bobot Nilai	25	84	12	0	0	121
7.	Ketersediaan alat kerja yang aman	10	16	4	0	0	30
	Bobot Nilai	50	64	12	0	0	126
8.	Tersedianya alat pelindung karyawan (APAR)	10	17	3	0	0	30

	Bobot Nilai	50	68	9	0	0	127
	Jumlah Bobot Nilai	245	332	54	0	0	631
	Dimensi Kebutuhan Sosial						
9.	Kebutuhan untuk biasa berprestasi	6	17	7	0	0	30
	Bobot Nilai	30	68	21	0	0	119
10	Kebutuhan akan perasaan dihargai dan diterima dalam lingkungan kerja	7	18	5	0	0	30
	Bobot nilai	35	72	15	0	0	122
	Jumlah Bobot Nilai	65	140	36	0	0	241
Jumlah							1245
Skor tertinggi 10x5x30							1500
Skor terendah 10x1x30							300
Nilai Internal							240
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.19 dapat disimpulkan bahwa skor yang diperoleh untuk dimensi kebutuhan fisiologis adalah sebesar 373, untuk dimensi kebutuhan akan rasa aman diperoleh skor sebesar 631, untuk dimensi kebutuhan sosial diperoleh skor sebesar 241. Dari jawaban responden mengenai motivasi kerja pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru, diperoleh skor 1245 sehingga kriteria jawaban responden adalah baik yaitu berada pada interval antara 1020 – 1260.

Untuk lebih jelasnya berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penilaian:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai Maximum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{1500 - 300}{5} \\ &= 240 \end{aligned}$$

5.3.1.5 Kriteria Penilaian

Terdapat kriteria penilaian pada variabel motivasi kerja karyawan bagian produksi pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

Tabel 5.20
Kriteria Penilaian

No	Range	Kriteria Penilaian
1	1260 – 1500	Sangat Baik
2	1020– 1260	Baik
3	780 – 1020	Cukup Baik
4	540 – 780	Tidak Baik
5	300 – 540	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Olahan Tahun 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat dilihat berdasarkan kriteria penilaian bahwa penilaian sangat baik yaitu berada pada interval antara 1260 -1500, kriterian penilaian baik yaitu berada pada interval antara 1020 – 1260, kriteria penilaian cukup baik yaitu berada pada interval antara 780 – 1020, kriteria penilaian tidak baik yaitu berada pada interval antara 540 – 780, dan untuk kriteria penilaian sangat tidak baik yaitu berada pada interval antara 300 – 540.

5.3.2 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja (Variabel Y) Pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

Dalam penelitian ini terdapat 3 dimensi untuk mengukur bagaimana produktivitas kerja pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru, yang meliputi: pengetahuan dan keterampilan, kemampuan kerja, dan sikap dan perilaku. Untuk lebih jelasnya dapat melihat hasil dari jawaban responden terhadap pernyataan variabel Y yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

5.3.2.1 Analisis Dimensi Pengetahuan Dan Keterampilan

Pengetahuan dan keterampilan yang baik akan membantu seseorang dalam mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas seseorang.

Dalam dimensi pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan ini meliputi: daya pikir dalam menyelesaikan masalah, inisiatif dalam menyelesaikan kerja, keterampilan dalam menggunakan sarana pekerjaan.

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang indikator-indikator ini maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1. Indikator Daya Pikir Dalam Menyelesaikan Masalah

Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21

**Tanggapan Responden Tentang Perhatian Pemimpin Terhadap
Menyelesaikan Masalah Dalam Lingkungan Kerja Pada CV.Surya Pelangi
Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	10	33,3%
2.	Setuju	19	63,3%
3.	Cukup Setuju	1	3,3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan tentang perhatian pemimpin terhadap menyelesaikan masalah dalam lingkungan kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 63,3%, kemudian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%. tidak setuju dengan 0, dengan persentase 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan daya pikir dalam menyelesaikan masalah paling banyak menjawab setuju dengan persentase sebesar 63,3% atau sebanyak 19 orang.

2. Indikator Berinisiatif Dalam Menyelesaikan Kerja

Berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan disini merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam hal produksi agar produk yang dihasilkan sesuai dan efektif. Dengan begitu karyawan yang memiliki inisiatif akan sangat membantu untuk produktivitas kerja. Untuk melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang indikator ini maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.22

**Tanggapan Responden Karyawan Memiliki Inisiatif Di Setiap Pekerjaan
Dalam Menyelesaikan Tugas Atau Orderan Yang Masuk Agar Lebih Efektif
Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	20%
2.	Setuju	18	60%
3.	Cukup Setuju	6	20%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan tentang inisiatif karyawan di setiap pekerjaan dalam menyelesaikan tugas atau orderan yang masuk agar lebih efektif pada CV.Surya

Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 20%, dan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 60%, kemudian untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase persentase 20%, sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan tidak setuju 0, dengan persentase 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif paling banyak responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60% atau sebanyak 18 orang.

3. Indikator Keterampilan Dalam Menggunakan Sarana Pekerjaan

Terampil dalam menggunakan sarana pekerjaan melainkan karyawan mampu dan pandai dalam menggunakan peralatan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang indikator ini maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Menggunakan Sarana Kerja
Dengan Baik Dan Sesuai Dengan Fungsinya Masing-Masing CV.Surya
Pelangi Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	40%
2.	Setuju	12	40%
3.	Cukup Setuju	6	20%
4.	Tidak Setuju	0	0%

5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 5.23 diatas tanggapan dari 30 responden berdasarkan tentang karyawan yang menggunakan sara kerja dengan baik baik dan sesuai dengan fungsinga masing-masing pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40%, dan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40%, kemudian untuk responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20%, Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan persentase sebesar 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan keterampilan dalam menggunakan sarana pekerjaan pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru terdapat dua pertanyaan yang sama yaitu sangat setuju dan setuju dengan persentase sebesar 40% atau sebanyak 12 orang.

5.3.2.2 Analisis Dimensi Kemampuan Kerja

Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam berkerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Dalam dimensi kemampuan kerja karyawan ini meliputi : ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi.

1. Indikator Ketepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Ketepatan waktu dalam berkerja merupakan bentuk disiplin seseorang dalam menyelesaikan masalah, semakin disiplin seseorang terhadap waktu akan semakin mudah dalam berkerja dan melaksanakan tugas yang baru. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas
Yang Diberikan Atasan Dengan Tepat Waktu Yang Ditentukan Pada
CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	11	36,7%
2.	Setuju	12	40%
3.	Cukup Setuju	7	23,3%
4.	Kurang Setuju	0	0%
5.	Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan tentang karyawan yang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu yang ditentukan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 36,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40%, dan untuk responden yang menjawab cukup

setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 23,3%, Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan persentase sebesar 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan tentang ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40%.

2. Indikator Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Baik

Dalam bekerja semakin baik seseorang dalam menyelesaikan tugasnya yang sesuai dengan permintaan dan arahan atasan itu akan membuat para konsumen lebih puas terhadap hasil yang di produksi. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugasnya Dengan Baik Dan Sesuai Dengan Permintaan Konsumen Pada Cv.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	26,7%
2.	Setuju	16	53,3%
3.	Cukup Setuju	6	20%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%

Jumlah	30	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan tentang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan permintaan konsumen pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 26,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3%, dan untuk responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 20%. tidak setuju dengan 0 dengan persentase 0% .

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan tentang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan permintaan konsumen pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 53,3%.

3. Indikator Menghindari Kesalahan Yang Mungkin Akan Terjadi Dalam Bekerja

Dalam berkerja kesalahan mungkin akan sering terjadi, seperti waktu dalam berkerj, hasil yang tidak sesuai, dan peralatan yang tidak terkontrol, kesalahan seperti inilah yang akan dihindari dalam produktivitas kerja. Dengan semakin baik seseorang dalam menghindari kesalahan makan akan semakin bagus hasil produktivitas kerja. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Harus Cepat Tanggap Dalam
Menghindari Kesalahan Yang Mungkin Akan Terjadi Dalam Berkerja Pada
C.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	16,7%
2.	Setuju	20	66,7%
3.	Cukup Setuju	5	16,7%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan tentang karyawan harus cepat tanggap dalam menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi dalam berkerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 16,7%, responden dengan jawaban setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7%, untuk responden dengan jawaban cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 16,7%, sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan tidak setuju 0, dengan persentase 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan tentang cepat tanggap dalam menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi dalam berkerjapada CV.Surya Pelangi Pekanbaru paling banyak responden menjawab setuju yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 66,7%.

5.3.3.3 Analisis Dimensi Sikap Dan Prilaku

Sikap dan prilaku merupakan bentuk kedisiplinan seseorang atau suatu kelompok dalam mengikuti atau mematuhi setiap peraturan yang telah ditentukan. Sikap dan prilaku seseorang dalam berkerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, sikap dan prilaku yang baik dalam berkerja antara lain dengan jujur dalam berkerja, hemat, teliti dalam berkerja dan *attitude* yang baik akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang indikator-indikator ini maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1. Indikator Jujur Dalam Berkerja

Sangat erat hubungannya antara jujur dalam berkerja terhadap produktivitas kerja, dengan memiliki prilaku yang baik dan positif maka akan menguntungkan dan menjamin kerja juga dengan baik. Untuk melihat hasil jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Tentang Apakah Karyawan Berkerja Dengan Jujur Dan Ikhlas Dalam Melakukan Setiap Tugas Yang Diberikan Pada CV.Surya

Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	30%
2.	Setuju	15	50%

3.	Cukup Setuju	6	20%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan tentang apakah karyawan berkerja dengan jujur dan ikhlas dalam melakukan setiap tugas yang diberikan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden sangat setuju sampai dengan 9 orang dengan persentase 30%, untuk responden yang setuju sampai dengan 15 orang dengan persentase 50%, dan untuk responden yang setuju sampai dengan 6 orang dengan persentase 20%, mengenai jawaban tidak setuju dan tidak setuju dengan 0, dengan persentase 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan tentang berkerja dengan jujur dan ikhlas dalam melakukan setiap tugas yang diberikan pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru paling banyak responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 50%.

2. Indikator Hemat Terhadap Peralatan Kerja

Hemat terhadap sesuatu merupakan bentuk peduli seseorang terhadap umur peralatan yang akan digunakannya dan mengurangi resiko- resiko yang akan timbul setelahnya. Untuk melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.28

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dalam Berkerja Selalu
Memperhatikan Kondisi Atau Keadaan Peralatan Yang Akan Digunakan
Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	20%
2.	Setuju	14	46,7%
3.	Cukup Setuju	10	33,3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan tentang hemat terhadap peralatan kantor pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang setuju sebanyak 6 orang dengan prosentase 20%, untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan prosentase 46,7% dan untuk responden yang setuju sebanyak 10 orang dengan prosentase 33,3% , sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 dengan prosentase 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan tentang dalam berkerja selalu memperhatikan kondisi atau keadaan peralatan yang akan digunakan pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru paling banyak responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang dengan prosentase sebesar 46,7%.

3. Indikator Teliti Dalam Melihat Setiap Pekerjaan

Karyawan yang teliti dan baik dalam melakukan pekerjaan akan semakin lebih mudah dalam menyelesaikan masalah dan akan membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Untuk melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan tentang indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.29

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Disetiap Bagian Bagian Kerja Harus Teliti Dalam Melihat Kesalahan Yang Mungkin Akan Terjadi Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	7	23,3%
2.	Setuju	18	60%
3.	Kurang Setuju	5	16,7%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan tentang Teliti dalam melihat setiap pekerjaan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%, untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 60%, dan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 16,7%, sedangkan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 dengan persentase 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan tentang karyawan disetiap bagian bagian kerja harus teliti dalam melihat kesalahan yang mungkin akan terjadipada CV.Surya Pelangi Pekanbaru paling banyak responden menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 60%.

4. Indikator *Attitude* Yang Baik Sesama Anggota Karyawan

Attitude kepada seseorang atau sekelompok orang dalam membangun hubungan yang serasi, serasi, dan seimbang di tempat kerja dan dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting, karena dengan tercapainya hubungan yang baik dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Untuk melihat dari hasil jawaban responden berdasarkan pertanyaan mengenai indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.30

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Memiliki Sikap Kerjasama Sesama Anggota Karyawan Pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	11	36,7%
2.	Setuju	14	46,7%
3.	Kurang Setuju	5	16,7%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data olahan jawaban karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru 2020

Berdasarkan dari tabel 5.30 diatas terlihat bahwa tanggapan dari 30 responden berdasarkan tentang Teliti dalam melihat setiap pekerjaan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru, responden yang sangat setuju sebanyak 11 orang dengan prosentase 36,7%, untuk responden yang setuju sebanyak 14 orang dengan prosentase 46,7% dan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan prosentase 16,7%, sedangkan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0, dengan persentase yang ditampilkan sebesar 0%.

Dengan demikian dari data dilihat bahwa hasil dari jawaban responden berdasarkan tentang karyawan memiliki sikap kerjasama sesama anggota karyawan pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru paling banyak responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 46,7%

5.3.3.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berikut ini rekapitulasi jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut.:

Tabel 5.31

Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Pelangi Pekanbaru

No	Pertanyaan variabel produktivitas kerja (Y)	Alternatif Jawaban					SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
Dimensi Pengetahuan Dan Keterampilan							
1.	Daya pikir dalam	10	19	1	0	0	30

	menyelesaikan masalah						
	Bobot Nilai	50	76	3	0	0	129
2.	Berinisiatif dalam menyelesaikan kerja	6	18	6	0	0	30
	Bobot Nilai	30	72	18	0	0	120
3.	Keterampilan dalam menggunakan sarana pekerjaan	12	12	6	0	0	30
	Bobot Nilai	60	48	16	0	0	126
	Jumlah Bobot	140	196	37	0	0	373
Dimensi Kemampuan Kerja							
4.	Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	11	12	7	0	0	30
	Bobot Nilai	55	48	21	0	0	124
5.	Dapat menyelesaikan tugas dengan baik	8	16	6	0	0	30
	Bobot Nilai	40	64	18	0	0	122
6.	Menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi dalam bekerja	5	20	5	0	0	30
	Bobot Nilai	25	80	15	0	0	120
	Jumlah Bobot	120	192	54	0	0	366
Dimensi Sikap dan Prilaku							
7.	Jujur dalam berkerja	9	15	6	0	0	30
	Bobot Nilai	45	60	18	0	0	123
8.	Hemat terhadap peralatan kerja	6	14	10	0	0	30
	Bobot Nilai	30	56	30	0	0	116
9.	Teliti dalam melihat setiap pekerjaan	7	18	5	0	0	30

	Bobot Nilai	35	72	15	0	0	122
10.	Attitude yang baik sesama anggota karyawan	11	14	5	0	0	30
	Bobot Nilai	55	57	15	0	0	126
	Jumlah Bobot	165	245	78	0	0	488
Jumlah							1227
Skor tertinggi 10x5x30							1500
Skor terendah 10x1x30							300
Nilai Internal							240
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber: data Olahan Tahun 2020

Dari tabel 5.31 dapat dilihat skor yang diperoleh untuk dimensi pengetahuan dan keterampilan adalah sebesar 373, untuk dimensi kemampuan kerja diperoleh skor sebesar 366, untuk sikap dan perilaku diperoleh skor sebesar 488. Dari jawaban responden mengenai produktivitas kerja pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru, diperoleh skor 1227 sehingga kriteria jawaban responden adalah baik yaitu berada pada interval antara 1020 – 1260.

Untuk lebih jelasnya berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penilaian:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maximum} - \text{Nilai Minimum}}$$

Jumlah Kelas

$$= \frac{1500 - 300}{5}$$

5

$$= 240$$

5.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) atau motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5.32
Hasil Perhitungan Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,347	3,897		1,372	,181
	MOTIVASI KERJA	,858	,094	,866	9,166	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari hasil SPSS Versi 22 di atas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 5,347 + 0,858 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 5,347 artinya jika variabel independen (Motivasi Kerja) = 0 maka variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 5,347
2. Koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0,858, artinya jika variabel independen (Motivasi Kerja) nilainya tetap maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka

Produktivitas Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,858 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki pengaruh hubungan yang positif.

5.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) praktis digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi bervariasi dari nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 menjadi lebih besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) lebih besar daripada variabel terikat (Y). Adapun hasil uji koefisien (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 5.33

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,741	1,84641

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0,750, maka dapat diketahui bahwa Produktivitas Kerja Karyawan “**SANGAT KUAT**” dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dalam penelitian ini sebesar 75%. Sisanya 25% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.6 Uji Hipotesis

5.6.1 Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)

Pengujian variabel secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 5.34
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,347	3,897		1,372	,181
MOTIVASI KERJA	,858	,094	,866	9,166	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2020

Variabel Independen	T- Hitung	T- Tabel	Sig.
Motivasi Kerja (X)	9,166	2,048	0,000

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagai berikut :

1. Untuk variabel X, t-hitung adalah sebesar $9,166 > t\text{-tabel } 2,048$ dengan tingkat signifikan dibawah 0,005 yaitu 0,000.

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t(\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t(0,05 / 2 ; 30 - 1 - 1) \\ &= t(0,025 ; 28) = 2,048 \end{aligned}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05/5\%$

5.6.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel motivasi kerja yang diyakini memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Surya Pelangi di Pekanbaru. Demikian hasil analisis regresi linier sederhana yaitu nilainya $Y = 5,347 + 0,858 (X) + \epsilon$ dengan tingkat signifikan pada variabel lebih kecil 0,05 yaitu nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,000 yang diperoleh bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Keeratan hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV.Surya Pelangi dengan nilai korelasi (R), menunjukkan bahwa korelasi hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja adalah sangat kuat.

Besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Kota Pekanbaru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) sebesar 0,750 atau sama dengan 75%. Artinya bahwa besarnya kontribusi variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 75% sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan adalah faktor motivasi (*motivation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang

dapat menggerakkan diri seseorang yang lebih terarah atau tertuju untuk suatu tujuan perusahaan. Motivasi yang berbentuk seperti upah yang cukup dan perasaan aman dalam bekerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang berkerja dengan siap mental, fisik, dan memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras dalam mencapai target kerja yang menjadi tujuan utama perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan, maka motivasi harus mampu mendukung karyawan untuk selalu berprestasi dalam melakukan tugasnya.

Motivasi bukanlah sesuatu yang dapat dengan mudah diamati, tetapi dapat disimpulkan bahwa ada perilaku yang terlihat dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang yang didorong oleh suatu daya penggerak yang disebut motivasi. Ketika seseorang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan, ia akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan salah satu indikator yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru. Jika motivasi kerja karyawan baik maka tingkat produktivitas akan semakin tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja karyawan buruk maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan rendah.
2. Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Surya Pelangi Pekanbaru.
 - a. Berdasarkan penelitian diperoleh dari hasil analisis regresi sederhana yang dinyatakan dengan $Y=a+bX+\epsilon$, diperoleh hasil $Y = 5,347 + 0,858(X) + \epsilon$, artinya apabila Motivasi Kerja nilainya tetap maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan yaitu sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,858 satuan.
 - b. Apabila dilihat dari pengujian determinasi atau mengukur seberapa besar peran variabel X terhadap variabel Y yang dilihat dari nilai R^2 . Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,750, artinya peran Motivasi (X) terhadap

Produktivitas (Y) sebesar 75%, sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh variabel lain.

- c. Selanjutnya dapat dilihat dari hasil uji t_{hitung} diperoleh nilai t 9,166 dengan Sig sebesar 0,000, sedangkan t_{tabel} pada taraf nyata 0,005 sebesar 2,048. Hal ini dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,166 > 2,048$).

6.2 SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada CV.Surya Pelangi Pekanbaru.

1. Bagi Perusahaan

CV.Surya Pelangi diharapkan dapat terus mempertahankan dan dapat meningkatkan motivasi kerja sesuai dengan harapan dan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan selalu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas barang, dan selalu bersemangat dalam meningkatkan hasil kerjanya.

3. Bagi Peneliti Mendatang

Bagi peneliti mendatang hendaknya melakukan pengembangan penelitian lebih luas lagi, yaitu tidak terbatas pada motivasi kerja saja, diantaranya keterampilan kerja, etika kerja, teknologi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS(Center for Academic Publishing Service).
- Burso, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta : Prenademia Group.
- Carray. 2008. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Sondang, P.Siagian. 2005, pengertian produktivitas.
- Devita Heprima, Nia. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Odie Konveksi*.
- Lailiyah, Nuril. 2018. *Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Konveksi Shabrina Collection Di Tulungagung*.
- Melayu SP Hasibuan. 2014. *Organisasi dan motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nurmansyah. 2001. *Pengantar MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA konsep- Teori & Penelitian*. Pekanbaru : Unilak Press.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers
- Rusby, Zulkifli.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR
- Senata, Wayan. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas*. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS(Center for Academic Publishing Service)
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps(Center for Academic Publishing Service)
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS(Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta : Kencana.

- Triningsih, Febri. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan.*
- Widodo,Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wiranti, Wiwin. 2016. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun.*
- Yani, Netri. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang.*
- Yusuf, Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.* Jakarta : Rajawali Pers.