

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV PUTRA
BATANGHARI JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Kharisma Ayu Regustin

Nim 1900861201141

Konsentrasi :Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbingan Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

Nama : Kharisma Ayu Regustin
Nim : 1900861201141
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Judul : **"Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada CV Putra Batanghari Jambi"**

Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian komperhensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Juni 2023

Dosen Pembimbing I



(Hj. Reni Devita., SE.M.M)

Dosen Pembimbing II



(Dwi Putri Budiningtyas S.P., M.M)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



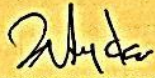


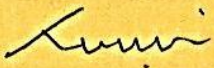
(Hana Tamara Putri, SE, MM.)

TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

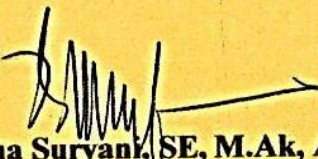
HARI : Jumat
TANGGAL : 07 Agustus 2023
JAM : 08:00 – 10:00 WIB
TEMPAT : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas
Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

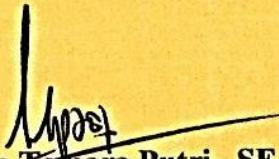
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Sakinah AS., S.E., MM	Ketua	1..... 
2. Khuluqon Azima., S.E., MM	Sekretaris	2..... 
3. Muhammad Emil ., S.E., M.M	Penguji Utama	3..... 
4. Hj. Reni Devita., SE. MM	Anggota	4..... 

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA

Ketua Jurusan Manajemen


Hana Tamara Putri., SE. MM

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Kharisma Ayu Regustin
Nim : 1900861201141
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas
Kerja Karyawan Pada CV Putra Batanghari
Jambi”**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Kharisma Ayu Regustin

NIM. 1900861201141

ABSTRAK

KHARISMA AYU REGUSTIN/ 1900861201141/ FAKULTAS EKONOMI / MANAGEMEN SUMBER DAYA MANUSISA / PENGGRUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA CV PUTRA BATANGHARI JAMBI / ADVISOR 1ST. HJ. RENI DEVITA SE., MM., 2ND DWI PUTRI BUDININGTYAS S.P., M.M.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dalam bekerja. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV Putra Baranghari Jambi secara parsial. Masalah Motivasi karyawan ini terus dipelajari hingga penelitian ini ditulis untuk mengukur Tingkat Produktivitas kerja karyawan.

Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penulis menggunakan kajian – kajian teroi yang berhubungan dengan variable penelitian yaitu motivasi dan produktifitas kerja. Selain itu penulis juga mencari pnelitian terdahulu yang relevan berupa jurnal/artikel dan skripsi terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 62 responden dengan teknik analisis menggunakan tegresi linear sederhana dan uji hipotesis menggunakan uji t.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dapat mempengaruhi produktifitas kerja. Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variable terhadap variable lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variable dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variable independen.

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan diperoleh persamaan regresi $Y = 2.085 + 0.342 X + e$. Sedangkan dari pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prosuktifitas kerja karyawan.

Hasil penelitian, analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa CV Putra Batanghari Jambi memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, serta karyawannya juga merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang diberikan dan motivasi yang diterima berupa bonus, dan jaminan yang lainnya. Selain itu terdapat pengaruh positif dan siginifikan antara motivasi dan produktifitas sebesar 7,00% dan sisanya sebesar 93,00% dipengaruhi variable lain diluar model penelitian.

ABSTRACT

KHARISMA AYU REGUSTIN/ 1900861201141/ FACULTY OF ECONOMICS / HUMAN RESOURCES MANAGEMENT / THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT CV PUTRA BATANGHARI JAMBI / ADVISOR 1ST. HJ. RENI DEVITA SE., MM., DWI 2 PUTRI BUDININGTYAS S.P., M.M.

Every organization certainly wants to achieve its goals. The role of humans involved in it is very important. In order to move people to conform to the desired organization, it is necessary to understand the motivation of the people who work in the organization, because this motivation determines the behavior of people to work, or in other words behavior is the simplest reflection of motivation at work. This motivation to work is very important for the low productivity of the company. Without the motivation of employees to work together for the benefit of the company, the goals that have been set will not be achieved. This study basically aims to see the effect of motivation on the work productivity of CV Putra Baranghari Jambi employees partially. The problem of employee motivation continues to be studied until this research is written to measure the level of employee productivity.

To answer the research objectives, the authors used theoretical studies related to the research variables, namely work motivation and productivity. In addition, the authors also look for relevant previous thesis research in the form of previous and journal articles to support this research. This study used 62 respondents with analysis techniques using simple linear regression and hypothesis testing using the t test.

The type of data used in this study is descriptive quantitative, namely to determine the influence of motivation that can affect work productivity. Regression aims to examine the influence relationship between one variable on another variable. The variable that is affected is called the dependent variable, while the variable that affects it is called the independent variable.

From the results of data processing carried out, it was obtained that the regression payment $Y = 2.085 + 0.342 X + e$. Meanwhile, from the hypothesis testing carried out, it was found that motivation has a positive and significant effect on employee work productivity.

The results of the research, data analysis and discussion in this study can be interpreted that CV Putra Batanghari Jambi provides good motivation to its employees, and employees also feel satisfied with the work given and the motivation received is in the form of bonuses and other guarantees. In addition, there is a positive and significant influence between motivation and productivity of 7.00% and the remaining 93.00% is influenced by other variables outside the research model.

KATA PENGANTAR

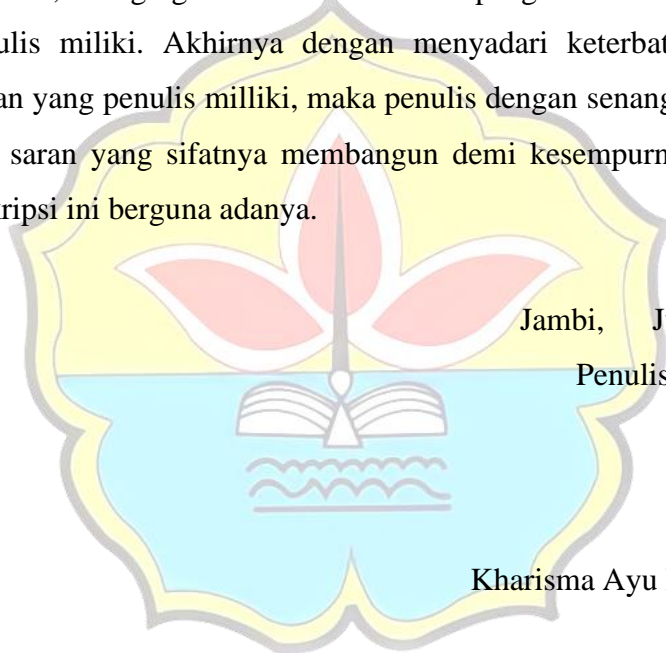
Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada CV Putra Batanghari Jambi.** Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada Ayah ramli dan Ibu Lucy Fatiarini beserta keluarga yang telah memberikan dorongan moril dan materil serta do'a yang tulus. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE., M.BA selaku Pj Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA., CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Hana Tamara Putri., SE. MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Hj. Reni Devita., SE. MM., selaku Pembimbing Skripsi 1 yang selalu memberi bimbingan dan masukan yang berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dwi Putri Budiningtyas., S.P., MM selaku Pembimbing Skripsi II yang telah berkenan dengan sabar, ikhlas dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Sakinah AS., S.E., MM. selaku dosen penguji I yang telah memberikan masukan, kritik dan saran kepada penulis dalam menyempurnakan hasil skripsi ini.

7. Bapak Muhammad Emil ., S.E., M.M selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan, kritik dan saran kepada penulis dalam menyempurnakan hasil skripsi ini
8. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
9. Seluruh Mahasiswa Angkatan 2019 yang telah bersama-sama berjuang dan saling memberikan semangat dan motivasi agar kita semua dapat menyelesaikan Studi Strata I di Universitas Batanghari yang kita cintai ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.



Jambi, Juni 2023

Penulis

Kharisma Ayu Regustin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.2 Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Motivasi.....	15
2.1.4 Produktifitas	23
2.1.5 Hubungan Antar Variabel	29
2.1.6 Penelitian Terdahulu	30
2.1.7 Kerangka Penelitian	30
2.1.8 Hipotesis.....	31
2.2 Metode Penelitian	31
2.2.1 Jenis dan Sumber Data	31
2.2.2 Metode Pengumpulan Data	33
2.2.3 Populasi dan Sampel	33
2.2.4 Metode Analisis Data	34
2.2.5 Uji Hipotesis.....	37
2.2.6 Operasional Variabel.....	37
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELIITAN	
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
3.2 Visi dan Misi.....	40
3.3 Struktur Organisasi	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

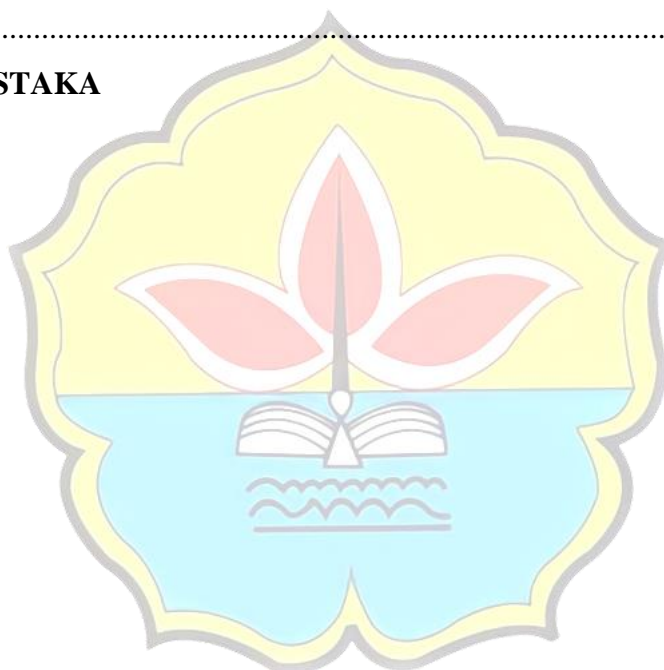
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Deskripsi Data Variabel Motivasi	53
4.1.2 Deskripsi Data Variabel Produktifitas.....	59
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
4.1.4 Regresi Linear Sederhana.....	65
4.1.5 Kefisien Determinasi.....	66
4.1.6 Uji Statistik.....	66
4.2 Pembahasan.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Data Jumlah Karyawan Pada CV Putra Batanghari Jambi	3
1.2	Daftar Kehadiran Karyawan Pada CV Putra Batanghari Jambi	4
1.3	Data Besaran Gaji Karyawan Pada CV Putra Batanghari Jambi	5
1.4	Besaran Bonus Karyawan CV Putra Batanghari Jambi	5
1.5	Produktifitas Kerja Pada CV Putra Btanghari Jambi	6
2.1	Penelitian Terdahulu	30
2.2	Operasional Variabel.....	38
4.1	Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2	Kriteria Responden Berdasarkan Kelompok Umur	52
4.3	Kriteria Responden Berdasarkan Status Pendidikan Terakhir	52
4.4	Kriteria Responden Berdasarkan Lamanya menjadi Karyawan	53
4.5	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Melalui Indikator Kebutuhan Fisik.....	54
4.6	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Melalui Indikator Kebutuhan Rasa Aman	55
4.7	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Melalui Indikator Kebutuhan Rasa Cinta dan Memiliki.....	56
4.8	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Melalui Indikator Kebutuhan Penghargaan	57
4.9	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Melalui Indikator Aktualisasi Diri	58
4.10	Analisis Motivasi dan Prosuktifitas pada CV Putra Batanghari	61
4.11	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktifitas Kerja Melalui Indikator Efisiensi.....	62
4.12	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktifitas Kerja Melalui Indikator Efektivitas	62
4.13	Analisis Produktifitas pada CV Putra Batanghari	63

4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	64
4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas	64
4.16 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.17 Nilai-nilai Statistik Persamaan Regresi.....	65
4.18 Tabel Hasil Koefisien Determinasi	66
4.19 Hasil Uji t.....	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
2.1	Gambar Kerangka Penelitian	31
3.1	Gambar Struktur Organisasi	42



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Dalam mewujudkan kemampuan memanfaatkan dan mendayagunakan potensi, serta kemajuan ilmu maka diperlukan sumber daya manusia ini perlu ada dan harus selalu diperbaiki agar mampu bersaing sesuai dengan kemajuan zaman, oleh sebab itu maka sumber daya manusia tersebut dituntut untuk memiliki kemampuan secara teknis maupun administratif dalam pelaksanaan pekerjaannya. Usaha tersebut dapat tercapai jika didukung oleh semua pihak terutama oleh pimpinan atau pegawai yang ada di instansi.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dalam bekerja. Motivasi

untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Sutrisno:2011:111).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntunan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek yaitu: pertama produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi dan ketiga produktivitas adalah keefektifan dalam penggunaan tenaga kerja dan peralatan. (Sutrisno, 2011:120). CV PUTRA BATANGHARI JAMBI adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pertambangan dan supplier sejak tahun 2013 sampai sekarang. Produk yang

dihasilkan adalah pasir halus, pasir sedang, pasir kasar, batu krikil, dan batu split dengan kualitas yang baik. Adapun jumlah karyawan yang ada pada CV Putra Batanghari Jambi yaitu:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada CV Putra Batanghari Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase Perkembangan (%)
2018	63	-
2019	60	(4,76)
2020	59	(1,67)
2021	57	(3,39)
2022	62	8,77

Sumber: CV Putra Batanghari Jambi 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada CV Putra Batanghari terdiri dari pimpinan, staf, labor, transportasi, pengawas produksi, bengkel, timbangan, borongan, dan harian. Karyawan bagian borongan yang mendominasi. Persentase perkembangan jumlah karyawan terjadi tahun 2019 sebesar (4,76%) turun menjadi 59 orang, tahun 2020 sebesar (1,67%) turun kembali menjadi 57 orang, tahun 2021 sebesar (3,39%) naik menjadi 62 orang, tahun 2022 sebesar 8,77%.

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada CV Putra Batanghari jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi. Motivasi akan berpengaruh terhadap absensi kerja. Ketidakhadiran merupakan kegagalan seorang pegawai untuk hadir di tempat kerja pada hari kerja. Tindakan indisipliner karyawan pada CV Putra Batanghari Jambi yang berkaitan dengan kehadiran mereka dikantor dalam lima tahun terakhir dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Karyawan Pada CV Putra Batanghari Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Keadaan			Tidak hadir ada keterangan(kali)					Tanpa keterangan (hari)	Persentase ketidakhadiran tanpa keterangan (%)
	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah jam kerja (8 jam)	S (kali)	I (kali)	C (kali)	TM (kali)	CP (kali)	A (kali)	
2017	63	243	1.944	25	30	60	20	40	20	16,2
2018	60	244	1.952	20	25	62	18	35	15	12,1
2019	59	249	1.992	30	23	55	15	37	11	8,98
2020	57	254	2.032	28	20	65	19	33	19	15,7
2021	62	250	2.000	19	23	58	14	30	9	7,21

Sumber : CV Putra Batanghari Jambi Tahun 2023

Keterangan :

- S : Sakit
- I : Izin
- C : Cuti
- TM : Terlambat Masuk
- CP : Cepat Pulang
- A : Alpa/tanpa keterangan

Dari tabel diatas diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir masih terjadinya tindakan indisipliner dari karyawan pada CV Putra Batanghari Jambi ketidakhadiran tanpa alasan di perusahaan. Rata-rata ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan pada CV Putra Batanghari jambi sebanyak 12,04 %. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV Putra Batanghari Jambi masih tidak disiplin dalam bekerja. Berikut daftar gaji karyawan CV Putra Batanghari Jambi

Tabel 1.3
Data Besaran Gaji Karyawan Pada CV Putra Batanghari Jambi
Tahun 2022

No	Level Jabatan	Gaji Pokok
1	Manager	10.500.000
2	Kepala Tata Usaha	6.400 000
3	Staff	4.000.000
4	Produksi	3.400.000

Sumber : CV Putra Batanghari Jambi tahun 2023

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa gaji pokok yang telah diberikan pada karyawan yang bekerja di CV Putra Batanghari Jambi sesuai dengan jabatan yaitu dimana Manager memiliki gaji pokok yang paling tinggi, karena manager yang akan bertanggung jawab terhadap seluruh proses yang ada di perusahaan dan yang memberikan seluruh laporan perusahaan kepada Area Manager. Selain data diatas, bonus untuk masing-masing karyawan berdasarkan jabatan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Besaran Bonus Karyawan CV Putra Batanghari Jambi
Tahun 2022

No	Level Jabatan	Bonus	Uang Lembur	Total
1	Manager	3.500.000	2.500.000	6.000.000
2	Kepala Tata Usaha	2.000 000	2.000.000	4.000.000
3	Produksi	1.800.000	3.700.000	5.500.000
4	Staff	2000.000	1.800.000	3.80.0000

Sumber : CV Putra Batanghari Jambi tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkerja di CV Putra Batanghari Jambi mendapatkan bonus dan uang lembur yang telah disesuaikan dan ditetapkan oleh peraturan yang dibuat oleh CV Putra Batanghari Jambi seharusnya dengan adanya bonus dan uang lembur yang diberikan akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan pada CV Putra Batanghari Jambi. Pada tabel diatas dapat dilihat dari pemberian bonus dan uang

lembur diberikan sesuai dengan jabatan yaitu semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula bonus yang diberikan, dikarenakan kebutuhan karyawan telah terpenuhi dengan imbalan yang sesuai dari hasil kerjanya, maka motivasi para pekerja harusnya akan semakin meningkat.

Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan Produktifitas Kerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Didalam suatu perusahaan bagi sebagian besar karyawan, harapan untuk memperoleh uang adalah salah satu alasan dalam hal untuk bekerja, namun pendapat yang lain menyatakan bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi saat bekerja.

Seseorang yang sudah bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk mengetahui hasil produksi. Berikut data yang ada pada CV Putra Batanghari Jambi dalam 5 tahun terakhir. Sedangkan jumlah produksi pada CV Putra Batanghari Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Produktifitas Kerja Pada CV Putra Batanghari Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Target Pasir Halus (m3)	Target Batu Coarse (m3)	Target pasir sedang (m3)	Realisasi pasir halus(m3)	Realisasi Batu Coarse(m3)	Realisasi Pasir sedang (m3)	Presentase Realisasi (%)	Perkembangan (%)
2018	10.000	14.000	14.000	10.000	13.000	14.000	97,37	-
2019	11.000	13.000	12.000	11.000	13.000	12.000	100	2,70
2020	12.000	16.000	15.000	12.000	15.000	15.000	97,67	(2,33)
2021	13.000	15.000	14.000	13.000	13.000	13.000	92,86	(4,81)
2022	14.000	18.000	17.000	14.000	18.000	17.000	100	7,69

Sumber : CV Putra Batanghari Jambi Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 Perkembangan jumlah produksi pada CV Putra Batanghari Jambi dari tahun 2018-2022 mengalami peningkatan untuk setiap tahunnya dengan kata lain dapat dikatakan bahwa karyawan terus berupaya meningkatkan hasil kerjanya terlihat pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 2,70% pada tahun 2020 turun menjadi (2,33%) dan kembali turun pada tahun 2021 sebesar (4,81%) pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 7,69%.

Berdasarkan *gap* dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan diatas menarik bagi penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan yang dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Putra Batanghari Jambi Tahun 2018-2022”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan Pada CV Putra Batanghari Jambi
2. Belum tercapainya target dalam pekerjaan, terbukti dari tidak tercapainya tingkat pencapaian realisasi pekerjaan pada CV Putra Batanghari Jambi
3. Kurangnya motivasi karyawan pada CV Putra Batanghari Jambi, dilihat dari tingkat kehadiran

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal di atas yang menjadi permasalahan akan dikaji dalam penelitian ini adalah dan tertuang dalam rumusalah masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada CV Putra Batanghari Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Putra Batanghari Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut yang menjadi tujuan peneilitan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gambaran motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada CV Putra Batanghari Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Putra Batanghari Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

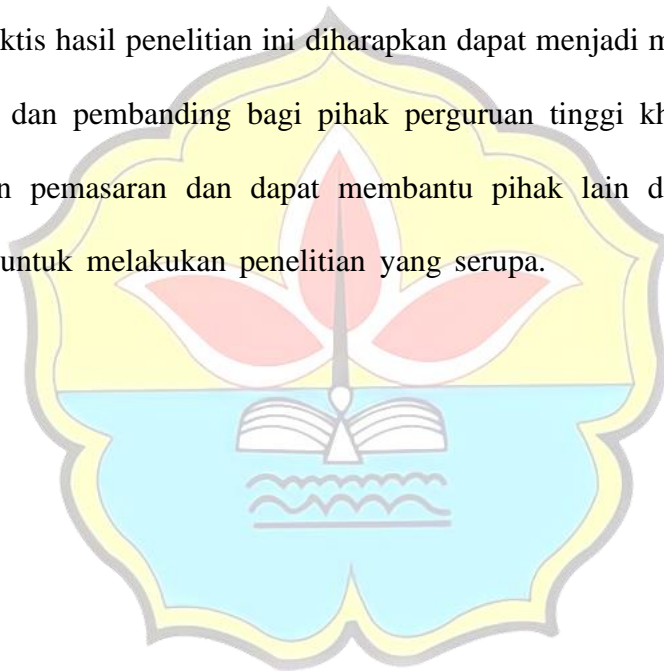
Sedangkan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan dan menambah kajiaan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai pelengkap dan pembanding bagi pihak perguruan tinggi khususnya dalam manajemen pemasaran dan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk melakukan penelitian yang serupa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses seni, ataupun ilmu. Menurut Amirullah (2015:10), “Manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Berbeda halnya menurut Hasibuan (2013:2) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan. Demikian pula menurut sapre dalam Usman (2013:6) adalah “Serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Dari beberapa definisi di atas menunjukkan bahwa pengertian manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Adanya manajemen agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Efisien berarti menggunakan sumber-sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. Sedangkan efektif berarti membuat keputusan yang tepat dan mengimplementasikan dengan sukses. Adapun fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan, yang secara umum adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan / *Planning*

Pengertian perencanaan / *planning* adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk membuat tujuan perusahaan dengan berbagai rencana untuk tujuan yang ingin diraih. Perencanaan merupakan cara terbaik dalam mengejar dan membuat tujuan perusahaan dapat tercapai karena perencanaan merupakan proses bagian dari fungsi manajemen yang penting karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi manajemen berikutnya tidak dapat berjalan.

2. Fungsi Pengorganisasian / *Organizing*

Pengertian pengorganisasian / *organizing* adalah membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu kegiatan-kegiatan kecil dengan membagi setiap tugas agar tercapainya tujuan dengan lebih baik.

3. Pengarahan / *Actuating*

Pengertian pengarahan / *actuating* adalah suatu tindakan yang mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

4. Pengendalian / *Controlling*

Pengertian pengendalian / *controlling* adalah merupakan kegiatan dalam menilai suatu kinerja yang berdasarkan pada standar yang sudah dibuat.

Manajemen fungsional ada empat yaitu manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen operasi dan manajemen sumber daya manusia. (Amirullah 2015:8) yaitu:

1. Manajemen pemasaran menurut Alma (2014:20) “Manajemen pemasaran adalah merencanakan, pengarahan, dan pengawasan seluruh kegiatan pemasaran perusahaan ataupun bagian dipemasaran.
2. Manajemen keuangan Sartono (2014:6) manajemen keuangan dapat diartikan sebagai manajemen dana baik yang berkaitan dengan pengalokasian dana dalam berbagai bentuk investasi secara efektif maupun usaha pengumpulan dana untuk pembiayaan investasi atau pembelajaran secara efisien.
3. Manajemen operasi menurut Handoko (2011:35), manajemen produksi dan operasi merupakan usaha-usaha pengelolaan secara optimal penggunaan sumber daya - sumber daya (faktor produksi) - tenaga kerja, mesin, peralatan, bahan mentah dan sebagainya – dalam proses transformasi bahan mentah dan tenaga kerja menjadi berbagai produk atau jasa.
4. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, sutau ilmu atau cara bagaimana

mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya.

Menurut Flippo (2019:11) Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembang, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian sumber daya manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan atau

organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia terangkum dalam enam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja
2. Pengembangan tenaga kerja
3. Pemberian balas jasa
4. Integrasi
5. Pemeliharaan tenaga kerja
6. Pemisahan tenaga kerja.

Pada umumnya perhatian sumber daya manusia di Indonesia masih berkecimpung pada bidang operasional saja, itupun masih terbatas pada penarikan, seleksi dan administrasi. Sedangkan tugas pengembangan masih sangat minim, apalagi dibidang riset, kecuali riset penggajian. Namun di beberapa perusahaan besar sudah menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kearah strategis. Tingkat strategis ini tentu saja memberi dampak besar bagi perusahaan dan dalam konteks jangka panjang dimasa depan.

Ada tiga dimensi pokok dalam manajemen sumber daya manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Heidjrahman dan Husnan (2011:15) yaitu:

1. Tingkat Operasional

Fungsi sumber daya manusia adalah membantu perusahaan dari sisi manusia pada organisasi (sasaran jarak pendek 1-3 tahun)

2. Tingkat Manajerial

Fungsi sumber daya manusia lebih mengarahkan kepada efektivitas untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan karyawan sesuai dengan strategi perusahaan (sasaran jangka menengah 2-5 tahun)

3. Tingkat strategik

Fungsi sumber daya manusia yang berorientasi ke masa depan, mencari prioritas utama dalam bisnis dan memperjelaskan program dan kebijakan-kebijakan utamanya (sasaran jangka panjang = 5 tahun lebih).

2.1.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2010:138).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2010:89). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Hasibuan, 2011:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer

adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2010:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang

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

2.1.3.1 Teori Motivasi

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2010:324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah.

Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi:

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan

menyadari)

2. Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif).

Menurut teori X empat pandangan yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

3. Teori “ERG”

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

a. Existence (Keberadaan)

b. Relatedness (Keterikatan)

c. Growth (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

4. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud

faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

5. Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan.

Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika

berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).

Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda.

6. Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David Mc Clelland inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)

Yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain

c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang

melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik



2.1.3.2 Dimensi Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah.

Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi:

- a. Kebutuhan fisiologis.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki.
- d. Kebutuhan akan penghargaan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dalam teori Maslow, mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yanghanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi:

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).

- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh daribahaya).
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan sertapengakuan).
- e. Kebutuhan aktualisasidiri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2.1.4 Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:57) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Menurut Sutrisno (2011:102) produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Sedangkan Dewan Produktivitas Nasional memberikan pengertian produktivitas sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Soeprihanto (2007:80) berpendapat bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*)

2.1.4.1 Teori Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (2013:42) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

1. Pendidikan dan pelatihan keterampilan

2. Gizi
3. Nutrisi
4. Kesehatan
5. Bakat dan bawaan motivasi
6. Kesempatan kerja
7. Kesempatan manajemen
8. Kebijakan sarana pemerintah

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:72) diantaranya adalah:

a. Sikap mental, berupa:

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. 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 berarti pendidikan formal maupun non formal. Keterampilan Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

c. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan

oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

d. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif dan berusaha meningkatkan produktivitas.

e. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja. Jaminan sosial Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

g. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

h. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

2.1.4.2 Dimensi Produktivitas Kerja

Umar (20013:164) menyebutkan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi yaitu: Suatu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu Efisiensi yang berkaitan dengan .upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Umar (2010:15) mengemukakan dua dimensi produktivitas sebagai berikut:

1. Efektivitas

Adalah "*doing the right thing*". Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas.

2. Efisiensi

Adalah "*doing things right*". Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Adapun dimensi produktivitas menurut Serdamayanti (2016:57) yakni:

1. Dimensi Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan
1. Dimensi Efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang

maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator untuk mengukur tingkat produktivitas kerja menurut Surtisno (2011:104) meliputi:

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil yang dicapai merupakan hasil terbaik yang didapat oleh seorang karyawan, yang akan dirasakan oleh diri karyawan sendiri maupun orang lain. Jadi upaya untuk meningkatkan suatu produktivitas bagi masing- masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk meningkatkan diri agar bias lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam jangka waktu yang akan datang.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilihat dengan melihat tantangan dan harapan

dengan apa yang akan dihadapi, sebab semakin kuat tantangannya maka pengembangan diri akan semakin baik.

5. Mutu

Selalu meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah dicapai. Mutu merupakan alat ukur tentang kualitas seorang pegawai.

6. Efisiensi

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

Adapun indikator yang digunakan dalam menunjang dimensi menurut Serdamayanti (2016:57) yakni:

1. Dimensi Efisiensi

- a. Hubungan kerja sesama bawahan
- b. Hubungan kerja dengan atasan.
- c. Jaminan pemeliharaan kesehatan.
- d. Jaminan sosial ketenagakerjaan.

2. Dimensi Efektivitas

- a. Etika kerja.
- b. Disiplin kerja

Menurut Timpe (2010:111) dalam Sedarmayanti (2016:80) mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara *professional* / teknis selalu memperdalam pengetahuan

dalam bidangnya.

3. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman,
4. Memahami pekerjaan.
5. Belajar dengan “cerdik” menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.
6. Selalu mencari perbaikan, tetapi mengetahui kapan harus berhenti menyempurnakan.
7. Dianggap bernilai oleh pengawasannya.
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
9. Selalu meningkatkan diri.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat di pertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 20013). Motivasi merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang belum

terpenuhi dalam dirinya (Marquis dan Huston, 2013).

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan dan acuan dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti menelaah beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu sebagai berikut:

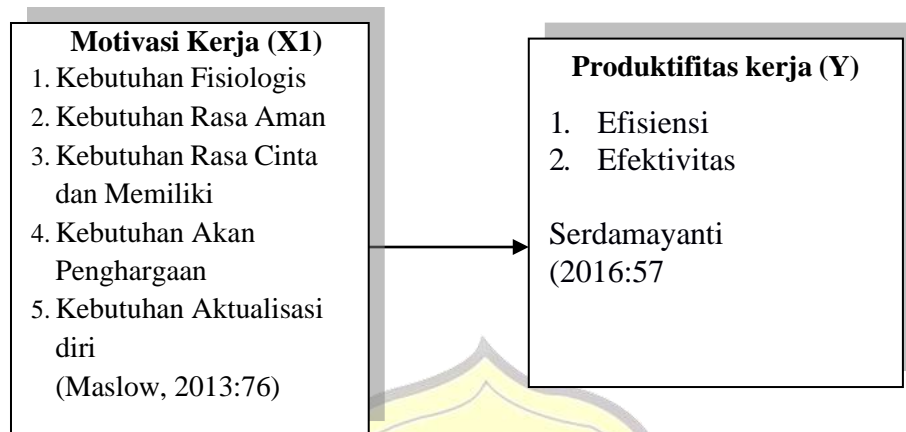
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Angel (2014)	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2	Fuzan dan Rchma (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
3	Mila, Sri dan Ayun, (2021)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja	Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

2.1.7 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari

serangkaian masalah yang di tetapkan (Rodoni, 2010). Berikut penjelasan dari kerangka pemikiran dalam penelitian yang dilakukan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.1.8 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan dan jawaban itu masih diuji secara empiris (Fahmi, 2012). Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Diduga motivasi dan produktivitas kerja tinggi pada CV Putra Batanghari Jambi.
2. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada CV Putra Batanghari Jambi

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dapat mempengaruhi

produktifitas kerja. Data hasil analisis dalam kuantitatif biasanya disajikan menggunakan table, table distribusi frekuensi, grafik garis atau batang, piechart (diagram lingkaran), dan pictogram. Untuk pembahasan terhadap hasil penelitian akan menyertakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan untuk kemudian menghasilkan kesimpulan yang berisikan jawaban singkat terhadap rumusan masalah berdasarkan data yang telah terkumpul. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi-studi dokumen untuk mempelajari data-data pada penelitian yang akan dilakukan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2017:137). Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan karyawan mengenai motivasi terhadap produktifitas kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono,2017:137).

Analisis Data Sekunder (ADS). ADS merupakan suatu metode dengan memanfaatkan data sekunder sebagai sumber data utama. Memanfaatkan data

sekunder yang dimaksud yaitu dengan menggunakan sebuah teknik uji statistik yang sesuai untuk mendapatkan informasi yang diinginkan dari tubuh materi atau data yang sudah matang yang diperoleh pada instansi atau lembaga (seperti BPS, departemen atau lembaga pendidikan) tertentu untuk kemudian diolah.



2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*library Research*)

Merupakan Suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan maslaah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara kepada karyawan CV Putra Batanghari Jambi.

2.2.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak **62** orang.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dari jumlah populasi sebanyak 62 orang ditetapkan sampel dengan menggunakan metode Slovin. Jadi berdasarkan jumlah seluruh karyawan maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 Sampel.

2.2.4 Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah. Dalam operasionalisasi variabel penelitian ini, variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuisioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert (Sugiyono,2017:9). Sumber datanya adalah seluruh karyawan CV. Putra Batanghari Jambi yang menjadi responden penelitian, kuisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia dari 1-5 (menggunakan skala Likert format lima jawaban) seperti terlihat berikut ini:

Sangat Tinggi	STT	Skor 1
Tidak Tinggi	TT	Skor 2
Netral	CT	Skor 3
Tinggi	T	Skor 4
Sangat Tinggi	ST	Skor 5

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah:

Penentuan rentang skor

$$\begin{aligned}\text{Rentang skor terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 1 \times 62 \\ &= 62\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Rentang skor tertinggi} &= \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 5 \times 62 \\ &= 310\end{aligned}$$

Penentuan rentang skala

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n \cdot (m - 1)}{m}$$

Di mana :

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternative jawaban

$$\text{RS} = \frac{62 \cdot (5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 49,6$$

Maka :

62	-	111,6	= Sangat Tinggi
111,7	-	161,3	= Tidak Tinggi
161,4	-	211	= Cukup Tinggi
211,1	-	260,7	= Tinggi
260,8	-	310	= Sangat Tinggi

2. Analisis Verifikatif

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variable terhadap variable lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variable dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variable independen. Regresi yang memiliki satu variable dependen dan lebih dari satu variable independen disebut regresi berganda. Model regresi linear berganda dikatakan model yang baik jika model regresi memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolinieritas,

autokorelasi, dan heteroskedastitas.

Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan analisis regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2017:188) rumus persamaan linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = produktifitas kerja

α = Konstanta

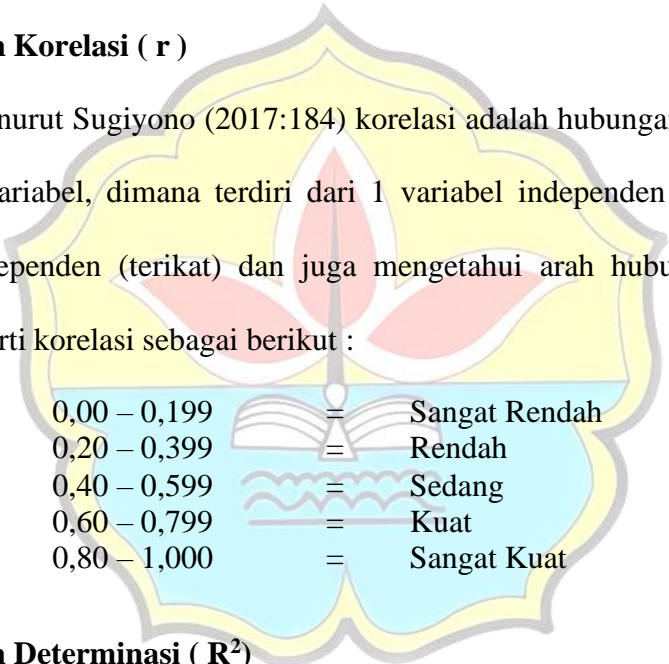
β = Koefisien Regresi

X = motivasi

e = error

3. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2017:184) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :



0,00 – 0,199	=	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	=	Rendah
0,40 – 0,599	=	Sedang
0,60 – 0,799	=	Kuat
0,80 – 1,000	=	Sangat Kuat

4. Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai

koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi di tentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

2.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji keberartian koefisien (b_i) dilakukan dengan statistik-t. Hal ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Adapun hipotesis yang dilakukan sebagai berikut:

Adapun hipotesisnya:

H_0 = tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

H_a = ada pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen

$H_1 : b_1 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel dependen terhadap variabel Independen. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2.2.6 Operasional Variabel Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang relevan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka

variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi(X1)	Motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Maslow (2013:76)	a. Kebutuhan Fisiologis	1. Penghasilan mencukupi kehidupan sehari-hari 2. Peningkatan gaji dan tunjangan	Ordinal
		b. Kebutuhan Rasa Aman	3. Jaminan keselamatan kerja 4. Kenyamanan dalam bekerja	
		c. Kebutuhan Rasa Cinta dan Memiliki	5. Pengakuan dari atasan dan rekan kerja 6. Komunikasi dengan sesama karyawan	
		d. Kebutuhan akan penghargaan	7. Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya 8. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	
		d. Kebutuhan Aktualisasi Diri	9. Pekerjaan yang dilakukan mendapatkan penghargaan 10. Dihormati oleh sesama karyawan dan atasan	
Produktivitas (Y)	Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) Sedarmayanti(2016:57)	a. Efisiensi	11. Hubungan kerja sesama bawahan. 12. Hubungan kerja dengan atasan 13. Jaminan kesehatan 14. Jaminan social	Ordinal
		b. Efektivitas	15. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu 16. Disiplin dalam bekerja 17. Sarana dan Prasarana 18. Hasil Kerja berdasarkan SOP	

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum CV. Putra Batanghari Jambi

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Putra Batanghari adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan material pasir. CV. Putra Batanghari didirikan oleh Bapak Indra Gunawan pada tanggal 04 November 2013 yang berlokasi di Jl. Raden Fatah No. 08 Kelurahan Sijenjang Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi. Konsep bisnis CV. Putra Batanghari adalah sebagai *Total Solution Bussiness Partner* yang memiliki visi dan misi sebagai mitra/partner strategis yang sanggup memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi personal ataupun corporate customer. Maka dari itu kualitas pasir terbaik dan pelayanan yang baik kepada para konsumen akan menjadi tujuan utama perusahaan ini.

Usaha ini didirikan karena mengingat pembangunan dikota Jambi akan terus dilakukan dan pasir merupakan salah satu material yang dibutuhkan dan akan selalu diminati. Jika melihat kompetitor-kompetitor yang bergerak dibidang usaha yang sama memang sudah cukup banyak. Tetapi perusahaan CV. Putra Batanghari menyiasati dengan inovasi yang berbeda yaitu dengan memberikan pasir dengan kualitas terbaik dengan harga standar serta stock pasir yang cukup memadai sehingga kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi. Seiring berjalannya waktu CV. Putra Batanghari akan semakin berkembang dan menjadi perusahaan kepercayaan banyak konsumen yang berada dikota Jambi.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi CV. Putra Batanghari adalah sebagai berikut :

1. Visi

Menjadikan CV. Putra Batanghari sebagai salah satu perusahaan yang dapat dipercaya dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan sepenuh hati kepada konsumen.

2. Misi

Menjalin kerja sama dengan semua perusahaan atau pengusaha yang membutuhkan CV. Putra Batanghari berdasarkan sikap saling membutuhkan dan saling memberikan keuntungan.

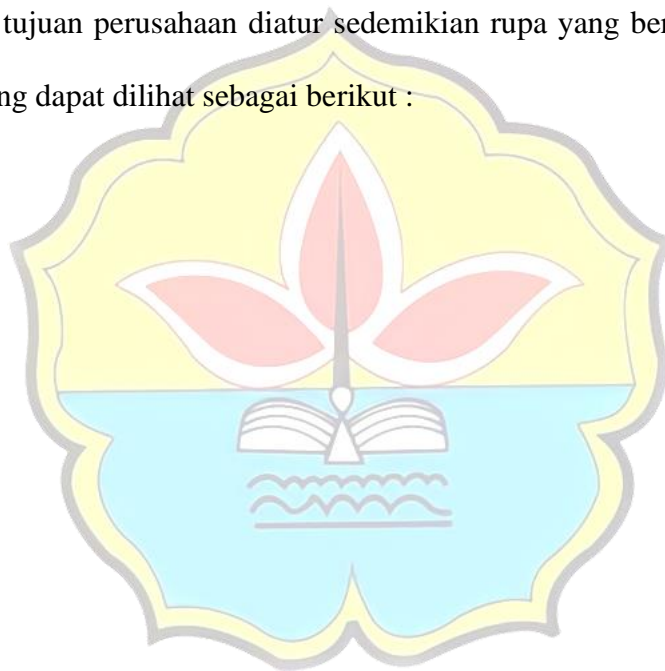
3.1.3 Struktur CV Putra Batanghari Jambi

Struktur organisasi dalam perusahaan baik perusahaan yang bersifat komersil maupun nonkomersil sangat diperlukan untuk memberikan gambaran tugas, tanggung jawab dan garis koordinator diantara anggota perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Kerjasama ersebut meliputi tugas-tugas yang ditetapkan sebelum dan dalam pelaksanaannya perlu adanya suatu garis ketetapan yang mengatur aktivitas tersebut berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya. Untuk itu perlu adanya wadah yang mengatur hubungan dan kerjasama tersebut.

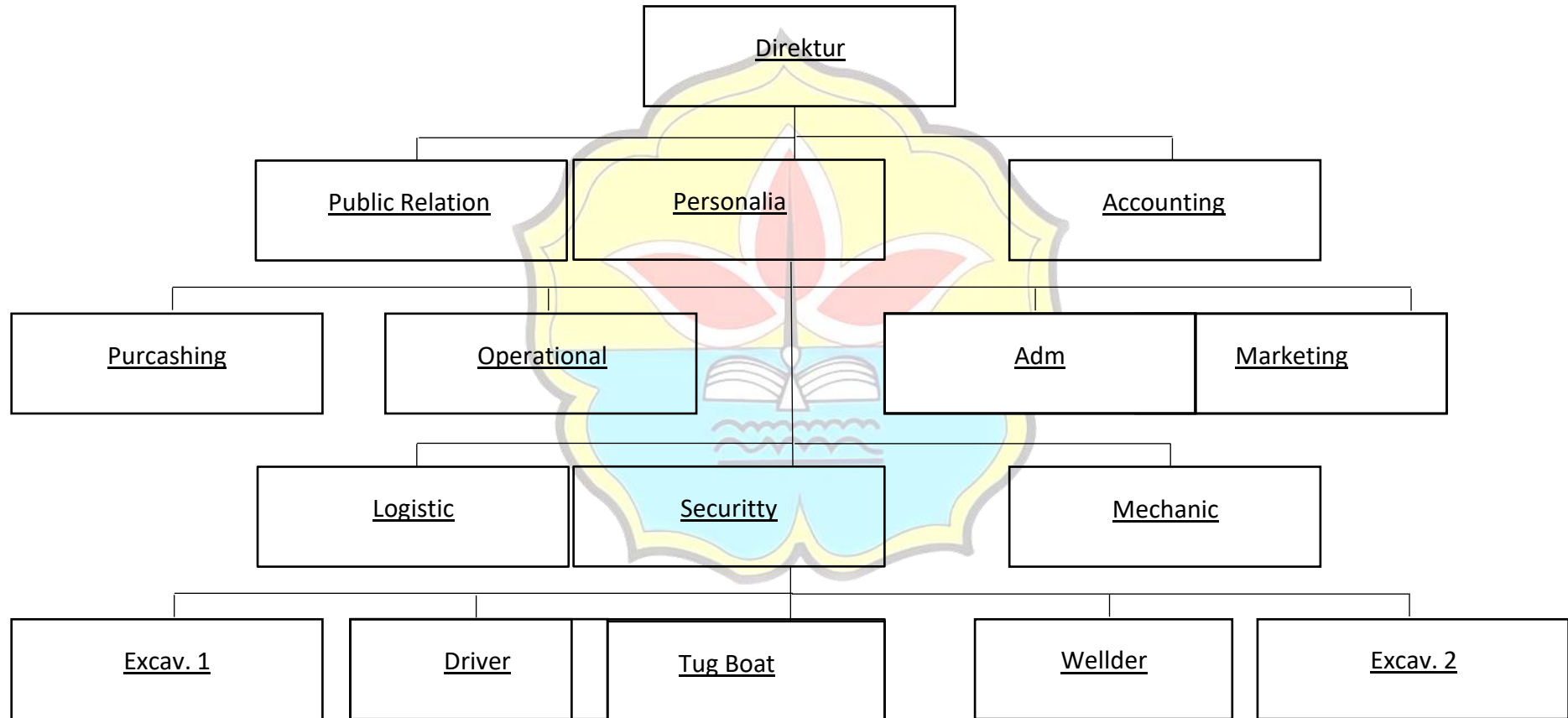
Perencanaan struktur organisasi sangatlah penting artinya, karena didalamnya menyangkut batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab seseorang sebagai anggota organisasi. Hal ini untuk menghindari kebingungan dalam melaksanakan operasional atau tugas saat pekerjaan yang disebabkan

ketidak jelasan pembagian tugas dan wewenang serta untuk memudahkan suatu garis komunikasi dan garis pengambilan keputusan. Bentuk organisasi yang baik bergantung pada situasi dan kondisi perusahaan dan konsistensi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, sehingga masing-masing organisasi memiliki peran yang berbeda satu sama yang lain. Hal ini bertujuan untuk mendukung tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Demikian pula yang dilakukan oleh CV. Putra Batanghari yang memiliki tujuan atau visi dan misi yang besar sehingga strategi untuk mewujudkan tujuan perusahaan diatur sedemikian rupa yang berbentuk struktur organisasi yang dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3.1.
Struktur Organisasi CV. Putra Batanghari



1. DIREKTUR

Tugas

1. Melakukan pengawasan terhadap jalannya organisasi perusahaan
2. Menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan secara umum yang menyangkut tentang pengambilan keputusan mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan
3. Membuat rencana-rencana perusahaan baik jangka pendek maupun jangkapanjang
4. Mengkoordinir semua kegiatan yang ada dalam perusahaan
5. Menyetujui anggaran belanja tahunan perusahaan
6. Melakukan pengadaan rapat dengan semua jajaran pada perusahaan tersebut

2. PUBLIC RELATION

Tugas

1. Memberikan saran yang berhubungan dengan berbagai kebijakan, relasi, dan komunikasi antara perusahaan dengan publik
2. Melakukan berbagai kerja sama dengan semua media untuk kepentingan perusahaan
3. Meriset perilaku publik, data-data dari hasil riset terkait dapat digunakan untuk merancang strategi public relation perusahaan dalam mempengaruhi dan meyakinkan publik tentang pentingnya perusahaan bagi mereka
4. Merespon ketertarikan publik terhadap perusahaan, untuk menyampaikan berbagai pesan terencana untuk meningkatkan

5. Melakukan identifikasi dan evaluasi atas berbagai isu yang sekiranya akan berdampak terhadap perusahaan
6. Menjaga dan menciptakan kepercayaan konsumen melalui berbagai cara
7. Menjalin hubungan dengan individu-individu dari berbagai kelompok golongan dan budaya
8. Membuat agenda acara yang disesuaikan dengan target marketnya
9. Memadukan aktifitas pemasaran dengan mengadakan kegiatan khusus sekaligus membangun citra publik yang positif

3. PERSONALIA

Tugas

1. Mengatur dan bertanggung jawab terhadap data karyawan
2. Mengelola absensi atau daftar hadir karyawan, mencatat cuti dan filing dokumen
3. Melakukan sosialisasi dan koordinasi
4. Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru
5. Penerimaan tenaga kerja koordinasi dengan labour supply
6. Menyiapkan internal letter dan outgoing letter
7. Memperbaharui atau update dan record data

4. ACCOUNTING

Tugas

1. Membuat pembukuan keuangan kantor
2. Melakukan posting jurnal operasional

3. Membuat pembukuan dari transaksi keuangan perusahaan
4. Membuat laporan keuangan
5. Memasukan dokumen kedalam sistem yang telah disediakan oleh perusahaan
6. Melakukan verifikasi kelengkapan dokumen keuangan perusahaan
7. Menyusun laporan mengenai perpajakan perusahaan
8. Melakukan rekonsiliasi dan penyesuaian data
9. Melakukan perhitungan gaji karyawan perusahaan
10. Melakukan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal yang adahubungannya dengan hal perbankan ataupun keuangan perusahaan

5. PURCASHING

Tugas

1. Melakukan pembelian barang
2. Memastikan barang yang dipesan tiba diwaktu yang telah ditentukan
3. Menerima kedatangan barang dan mengecek kualitasnya
4. Melakukan pembayaran atas barang yang dibeli
5. Dokumentasi faktur, purchase order dan invoice
6. Melakukan pelaporan atas pembelian yang dilakukan
7. Melakukan kontrol atas ketersediaan barang
8. Menjalin hubungan baik dengan para vendor

6. OPERATIONAL

Tugas

1. Mengurus legalitas perusahaan

2. Mengurus semua masalah yang terjadi dikantor misalnya mati lampu, jaringanwifi dan lain-lain
 3. Membantu HRD dalam melakukan pengecekan karyawan yang tidak hadir
 4. Mengurus perizinan perusahaan
 5. Membantu berbagai jenis pekerjaan dikantor
 6. Memastikan barang yg dimuat sesuai pesanan
 7. Menginformasikan ke konsumen terkait pengiriman barang
 8. Membuat surat jalan bagi supir
 9. Membuat laporan harian
 10. Mengatur muatan ke truck sesuai kapasitas masing-masing
- 7. ADMINISTRASI**
- Tugas**
1. Menyiapkan agenda untuk kegiatan-kegiatan kantor
 2. Membuat surat keperluan kantor seperti surat perintah kerja, penawaran barangdan jasa, surat penjualan dan lain sebagainya
 3. Mengelola dokumen perusahaan
 4. Melakukan entry data seperti mngetik, mengedit dan mengoreksi dataperusahaan
 5. Melakukan pengarsipan data
 6. Mencatat dan memastikan persediaan alat tulis kantor tersedia dengan lengkap
 7. Membalas email atas nama perwakilan perusahaan
 8. Menyelesaikan masalah administrasi dengan mengkoordinasikan

9. Melakukan kegiatan pembukuan dasar

8. **MARKETING**

Tugas

1. Menganalisis dan menentukan target pasar
2. Analisis produk yang akan dipasarkan
3. Menetapkan harga produk yang akan dipasarkan
4. Merancang strategi promosi
5. Merancang strategi digital marketing
6. Memastikan kepuasan konsumen
7. Menawarkan produk kepada konsumen
8. Melayani dan menjaga hubungan baik dengan konsumen
9. Merekap data penjualan

9. **LOGISTIC**

Tugas

1. Menentukan sistem logistik dari perusahaan
2. Mendistribusikan dan menyimpan stok barang baik yang akan keluar dari gudang maupun barang yang baru saja akan masuk ke gudang
3. Melaksanakan dan mengendalikan proses penyimpanan barang
4. Mendistribusikan barang sampai ke tangan konsumen
5. Melayani serta memberikan informasi data inventaris gudang

10. SECURITY

Tugas

1. Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan perusahaan
2. Melakukan pemantauan peralatan perusahaan untuk memastikan keamanan untuk mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja
3. Kontrol keamanan dengan keliling melakukan pengecekan saat malam hari
4. Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian dan kegiatan pengawasan
5. Mencegah dan deteksi dini penyusupan, dengan memeriksa terlebih dahulu orang yang bukan karyawan saat masuk ke perusahaan

11. MECHANIC

Tugas

1. Melakukan perawatan rutin kendaraan dan alat berat yang ada di perusahaan
2. Menganalisis dan mendiagnosis kerusakan kendaraan dan alat berat yang ada di perusahaan
3. Melakukan perbaikan umum atau khusus dan mengganti bagian yang rusak
4. Membuat anggaran biaya perbaikan dan mencatat bagian-bagian yang harus dibeli
5. Membuat jadwal pengecekan rutin kendaraan dan alat berat yang ada di perusahaan
6. Memastikan alat yang ada pada truck dan alat berat berfungsi dengan baik

12. EXCAVI

Tugas

1. Melakukan pemeriksaan standar rutin sebelum menggunakan ekskavator
2. Mengoprasikan ekskavator untuk memasukan material pasir kedalam truck
3. Melaporkan jika terjadi kerusakan pada ekskavator
4. Menjaga kesehatan ekskavator
5. Memastikan mesin ekskavator dalam keadaan mati saat tidak digunakan

13. DRIVER

Tugas

1. Melakukan pemeriksaan awal sebelum kendaraan dioperasikan
2. Melakukan pemeriksaan terhadap muatan material pasir yang akan dikirim kepada konsumen
3. Mengantar pesanan konsumen tepat waktu
4. Bertanggung jawab terhadap kebersihan kendaraan yang dioperasikan
5. Bertanggung jawab terhadap keamanan material pasir yang dikirim
6. Mengambil dan memberikan nota kepada konsumen

14. TUG BOAT

Tugas

1. Melakukan pemeriksaan awal sebelum tug boat dioperasikan
2. Memastikan keamanan material pasir yang dikirim
3. Mengantarkan pesanan konsumen tepat waktu
4. Mengantarkan material pasir ke perusaha

13. WELDER

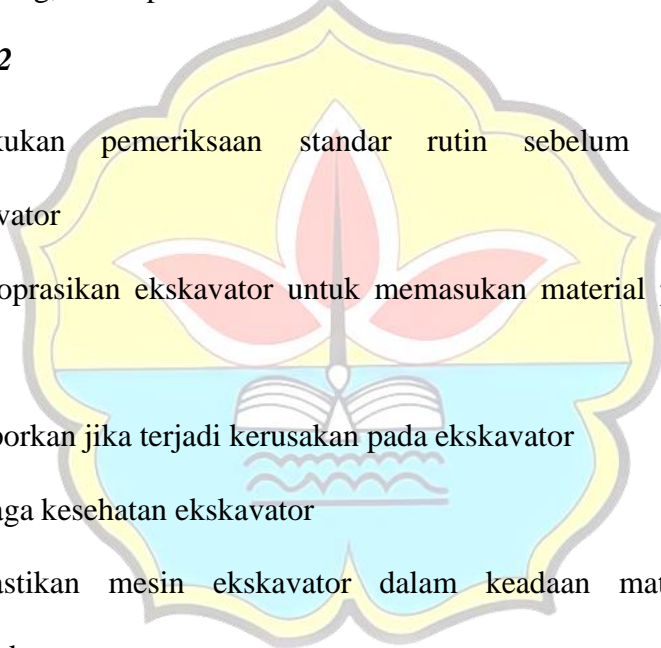
Tugas

1. Memastikan material yang akan di las dan penyiapan pengelasan
2. Memastikan keamanan selama pengelasan
3. Memantau dan mengecek kembali hasil lasan
4. Menilai permukaan, struktur dan komponen yang dilas untuk mengidentifikasi kesalahan
5. Mengikuti dan menerapkan peraturan keselamatan yang ketat seperti mengenakan sarung tangan tahan panas, masker pelindung, kaca mata pelindung, dan sepatu keselamatan

14. EXCAV 2

Tugas

1. Melakukan pemeriksaan standar rutin sebelum menggunakan ekskavator
2. Mengoperasikan ekskavator untuk memasukan material pasir kedalam truck
3. Melaporkan jika terjadi kerusakan pada ekskavator
4. Menjaga kesehatan ekskavator
5. Memastikan mesin ekskavator dalam keadaan mati saat tidak digunakan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden maka didapat kriteria responden sebagai berikut.

1. Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Untuk lebih jelasnya proporsi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	57	91,93
Perempuan	5	8,07
Jumlah	62	100

Sumber : Diolah dari data primer

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 57 responden yang bekerja pada CV Putra Batanghari Jambi atau sebesar 91,93% dari total responden dan 5 responden yang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 8,07%.

2. Berdasarkan Karakteristik Usia Responden

Usia merupakan salah satu pertimbangan orang untuk memilih dan melakukan pekerjaan. Usia juga dapat dijadikan ukuran kematangan

emosional seseorang. Untuk melihat keadaan responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Kelompok Usia

No	Umur	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Dibawah 25	17	27,41
2	26 – 34	23	37,09
3	35 – 44	17	27,42
4	45 ke atas	5	8,06
Jumlah		62	100

Sumber : Diolah dari data primer

Dari tabel 4.2 tergambar bahwa proporsi responden terbesar adalah berada pada kelompok usia antara dibawah 26-34 tahun, yaitu sebanyak 23 responden atau sebesar 37,09% dari total responden. Sebanyak 17 responden berasal dari kelompok umur dibawah 25 tahun dan 35-44 tahun. Sebanyak 5 responden berasal dari kelompok usia 45 tahun keatas atau sebesar 8,06%.

3. Berdasarkan Karakteristik Status Pendidikan Responden

Status pendidikan turut menjadi salah satu ukuran kematangan seseorang. Adapun status responden menurut status pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden
Berdasarkan Status Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA/ Sederajat	25	40,32
Sarjana	32	51,61
Pascasarjana	5	8,06

Jumlah	62	100
--------	----	-----

Sumber : Diolah dari data primer

Dari tabel 4.3 di atas tergambar bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA dan Sarjana memiliki jumlah yang mendominasi yaitu masing-masing sebanyak 25 dan 32 responden atau sebesar masing-masing 40,52% dan 51,61% dari total seluruh jumlah responden. Sedangkan 5 responden lainnya berasal dari pendidikan Pascasarjana.

4. Berdasarkan Karakteristik Lama Masa Kerja Responden

Lamanya masa kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas dari karyawan tersebut. Untuk lebih jelasnya lama nya masa kerja responden di CV Putra Batanghari Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden
Berdasarkan Lamanya Menjadi Karyawan CV Putra Batanghari Jambi

Lama menjadi karyawan CV Putra Batanghari Jambi	Frekuensi	Persentase(%)
1 – 5	10	16,13
6 – 10	20	32,26
11 – 15	25	40,32
16 tahun ke atas	7	11,29
Jumlah	62	100

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 4.4 tergambar bahwa sebagian besar responden berdasarkan waktu lamanya masa kerja menjadi karyawan CV Putra Batanghari Jambi, yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 16,13% nya telah menjadi karyawan CV Putra Batanghari Jambi selama 1 – 5 tahun. Sedangkan karyawan yang masa kerjanya 6-10 tahun dan 11-15 tahun masing-masing berjumlah 20 dan 25 responden atau sebesar 32,26% dan

40,29% dan karyawan yang telah bekerja diatas 16 tahun ke atas berjumlah 7 orang atau 11,29%.

4.1.1 Deskripsi Variabel Motivasi

Variable motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja

Adapun respon dari responden terhadap Motivasi melalui indikator kebutuhan fisik, keselamatan dan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri adalah tergambar pada tabel berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator Kebutuhan Fisiologis adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi
Melalui Indikator Kebutuhan Fisik

No	Pernyataan	STT	TT	CT	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kebutuhan Fisik							
1	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga masih kurang		3	8	45	6	240	Tinggi
			6	24	180	30		
2	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan			7	37	18	259	Tinggi
				21	148	90		

Total Skor Rata-Rata 1	249,5	Tinggi
-------------------------------	--------------	---------------

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.5 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator kebutuhan fisik.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari Jambi dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 240 dan 259 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden setuju.

2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator Kebutuhan Fisiologis adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi
Melalui Indikator Kebutuhan Rasa Aman

No	Pernyataan	STT	TT	CT	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kebutuhan Rasa Aman							
3	Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja			3	53	6	251	Tinggi
				9	212	30		

4	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif			3	21	38	283	Sangat Tinggi
				9	84	190		
Total Skor Rata-Rata 2							267	Sangat Tinggi

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.6 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator rasa aman.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa rasa aman memiliki 251 dan 283 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden setuju.

3. Kebutuhan Rasa Cinta dan Memiliki

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator

Prestasi adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi
Melalui Indikator Kebutuhan Rasa Cinta dan Memiliki

No	Pernyataan	STT	TT	CT	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kebutuhan Rasa Cinta dan Memiliki							
5.	Saya suka berinteraksi dengan karyawan lain			9	27	26	265	Sangat Tinggi
				27	108	130		
6.	Saya diakui oleh			12	35	15	251	Tinggi

lingkungan kerja saya sebagai karyawan yang layak dihormati dan dihargai			36	140	75		
Total Skor Rata-Rata 3						258	Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.7 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukan kondisi yang baik, melalui indikator rasa cinta dan memiliki.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukan kondisi yang baik, indikator berupa rasa tanggung jawab memiliki nilai 265 dan 251 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden setuju.

4. Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompentensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator penghargaan adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi
Melalui Indikator Kebutuhan Penghargaan

No	Pernyataan	STT	TT	CT	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kebutuhan Penghargaan							
7	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya			5	36	21	264	Sangat Tinggi
				15	144	105		

8	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan atas prestasi yang saya peroleh			9	38	15	254	Tinggi
				27	152	75		
Total Skor Rata-Rata 4							259	Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.8 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator pekerjaan itu sendiri.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa pekerjaan itu sendiri memiliki nilai rata-rata 264 dan 254 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi tidak mampu membuat responden setuju.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari)

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator penghargaan adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi
Melalui Indikator Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	STT	TT	CT	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Kebutuhan Aktualisasi Diri							
9	Saya merasa dihormati oleh atasan maupun teman sekantor			10	36	16	254	Tinggi
				30	144	80		
10	Pekerjaan saya			4	44	14	258	Tinggi

	dihargai karena prestasi kerja yang baik			12	176	70		
Total Skor Rata-Rata 4							256	Tinggi

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.9 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator pekerjaan itu sendiri.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang berikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukan kondisi yang baik, indikator aktualisasi diri memiliki nilai 254 dan 258 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden setuju.

Berdasarkan analisis motivasi yang dilakukan terhadap CV Putra Batanghari mendapatkan hasil rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.10
Rekapitulasi Analisis Motivasi
pada CV Putra Batanghari

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	Motivasi		
1	Kebutuhan Fisiologis	249,5	Tinggi
2	Kebutuhan rasa aman	267	Sangat Tinggi
3	Kebutuhan Sosial	258	Tinggi
4	Kebutuhan penghargaan	259	Tinggi
5	Kebutuhan aktualisasi diri	256	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.10 dari kelima indikator dapat diketahui bahwa Motivasi dengan indikator kebutuhan rasa aman sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 267 dan dinilai Sangat Tinggi oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator kebutuhan fisiologis yaitu memiliki skor sebesar 249,5 dan di nilai Tinggi oleh responden.

4.1.2 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Sedangkan Dewan Produktivitas Nasional memberikan pengertian produktivitas sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*) Soeprihanto (2010).

Adapun respon dari responden terhadap Produktivitas Kerja melalui indikator efisiensi dan efektivitas tergambar pada tabel berikut:

1. Dimensi Efisiensi
 - a. Hubungan kerja dengan atasan
 - b. Hubungan kerja sesama karyawan.
 - c. Jaminan pemeliharaan kesehatan.
 - d. Jaminan sosial ketenagakerjaan.

Adapun respon dari responden terhadap produktivitas kerja melalui indikator kuantitas adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktifitas Kerja
Melalui Indikator Efisiensi

No	Pernyataan	STT	TT	CT	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Efisiensi							
1	Adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dalam bekerja			6	34	22	264	Tinggi
				18	136	110		
2	Adanya hubungan kerja sama yang baik antar sesama karyawan dalam bekerja			9	38	15	254	Tinggi
				27	152	75		
3	Jaminan kesehatan telah diberikan oleh CV Putra Batanghari kepada seluruh karyawan			10	38	14	252	Tinggi
				30	152	70		
4	Jaminan Sosial Telah diberikan oleh CV Putra Batanghari kepada seluruh karyawan			4	43	15	259	Tinggi
				12	172	75		
Total Skor Rata-Rata 1							257,3	Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.11 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Produktivitas menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator efisiensi.

Dimensi produktifitas kerja yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa efisiensi memiliki nilai total skor rata-rata 257 dari empat pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh produktifitas mampu membuat responden setuju.

2. Dimensi Efektivitas

- a. Teliti dalam bekerja.
- b. Bekerja tepat waktu
- c. Sarana dan prasarana
- d. Kerja sesuai SOP

Adapun respon dari responden terhadap produktifitas kerja melalui indikator kuantitas adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktifitas Kerja
Melalui Indikator Efektivitas

No	Pernyataan	STT	TT	CT	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Efektivitas							
5	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	2	5	10	32	13	235	Tinggi
		2	10	30	128	65		

6	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	1	6	15	29	11	235	Tinggi
		1	18	45	116	55		
7	Sarana dan Prasarana yang disediakan selalu dipergunakan secara optimal	2	5	20	22	13	225	Tinggi
		2	10	60	88	65		
8	Hasil kerja yang dihasilkan selalu sesuai dengan SOP	1	5	16	27	13	232	Tinggi
		1	10	48	108	65		
Total Skor Rata-Rata 2							231,8	Tinggi

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.12 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap produktivitas menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator kualitas.

Dimensi produktivitas yang diwakili indikator yang diberikan CV Putra Batanghari dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa Efektivitas memiliki nilai rata-rata 235, 235, 225 dan 232 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh produktivitas mampu membuat responden setuju.

Berdasarkan analisis Produktifitas Kerja yang dilakukan pada CV Putra Batanghari mendapatkan hasil rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Analisis Produktifitas
pada CV Putra Batanghari

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	Produktivitas		
1	Efisiensi	257,3	Tinggi
2	Efektivitas	231,8	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.13 dari kelima indikator dapat diketahui bahwa harga dengan indikator efisiensi sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 257,3 dan dinilai Setuju oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator efektifitas yaitu memiliki skor sebesar 231,8 dan di nilai Setuju oleh Karyawan CV Putra Batanghari.

4.1.3 Uji Reabilitas dan Uji Validitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, jika angka korelasi yang diperoleh lebih esar dari pada angka r table maka instrument dikatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	Correct item total Correlation	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,668	0,2940	Valid
Pernyataan 2	0,644	0,2940	Valid
Pernyataan 3	0,423	0,2940	Valid
Pernyataan 4	0,527	0,2940	Valid
Pernyataan 5	0,307	0,2940	Valid
Pernyataan 6	0,520	0,2940	Valid
Pernyataan 7	0,310	0,2940	Valid
Pernyataan 8	0,567	0,2940	Valid
Pernyataan 9	0,520	0,2940	Valid
Pernyataan 10	0,567	0,2940	Valid

Berdasarkan table 4.14 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisoner variable motivasi dengan item pernyataan 1-10 memiliki status valid yang mana nilai r hitung > r table.

Table 4.15
Hasil Uji Validitas Varibael Produktifitas

Item	Correct item total	r table	Keterangan
------	--------------------	---------	------------

Pernyataan	Correlation		
Pernyataan 1	0,341	0,2940	Valid
Pernyataan 2	0,312	0,2940	Valid
Pernyataan 3	0,429	0,2940	Valid
Pernyataan 4	0,476	0,2940	Valid
Pernyataan 5	0,696	0,2940	Valid
Pernyataan 6	0,824	0,2940	Valid
Pernyataan 7	0,715	0,2940	Valid
Pernyataan 8	0,779	0,2940	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan table 4.15 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisioner variable Keadilan dengan item pernyataan 1-8 memiliki status valid yang mana nilai r hitung $>$ r table.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Di antara teknik yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas adalah dengan melakukan pengujian sekali saja. Maksudnya, hanya melakukan pengukuran sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan penyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk megukur reliabilitas dengan uji statistic Crobach Alpha (α).

Uji relibialitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menggunakan program spss versi 25. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilaukan pada 45 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai $\alpha >$ 0,06 maka pernyataan variabel tersebut reliable dan sebaliknya. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

Table 4.16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi	0,525	0,06	Reliabel

Produktifitas	0,634	0,06	Reliabel
---------------	-------	------	----------

Berdasarkan 4.16 diatas, terlihat bahwa nilai Crobach Alpha semua variabel yakni Motivasi (X1) dengan 10 item pernyataan dan variable Produktifitas (Y) dengan 8 item pernyataan lebih besar dari 0,06. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variable dalam penelitian ini berstatus reliable.

4.1.4 Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlampir pada lampiran 3 diperoleh nilai-nilai koefisien regresi variabel motivasi dan variable produktifitas sebagai mana tergambar pada tabel berikut.

Tabel 4.17
Nilai-nilai Statistik Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.085	.451		4.623	.000		
	MOTIVASI	.342	.161	.264	2.124	.038	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlihat pada tabel 4.17 maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2,085 + 0,342 X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat ditafsirkan bahwa setiap terjadi kenaikan skor sebesar 1 point maka Produktifitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 2,085. Disisi lain bila diasumsikan nilai motivasi tidak mengalami perubahan maka Produktifitas Kerja akan tetap positif, yaitu

sebesar konstanta atau sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang positif akan memberikan pengaruh yang positif pula terhadap Produktifitas Kerja.

4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlampir pada lampiran 5 diperoleh nilai koefisien determinasi berikut :

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi dan Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.264 ^a	.070	.054	.42756	2.273
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI					
b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS					

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,070. hal ini berarti bahwa variabel produktifitas mampu dijelaskan oleh variable motivasi sebesar 7,00%, sementara sisanya sebesar 93,00% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.6 Uji Statistik

Sebagaimana diungkap sebelumnya dimana di duga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % $df = n - k - 1 = 60$, , maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2.00030. Dengan demikian maka nilai t hitung 2,124 > dari nilai t tabel sebesar 2.00030. Dengan demikian maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Nilai t Hitung
Coefficients^a

--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.085	.451		4.623	.000		
	MOTIVASI	.342	.161	.264	2.124	.038	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

4.2 Pembahasan

Menjawab dari tujuan ataupun hipotesis yang ada pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Dimensi tanggapan responden terhadap variable motivasi yang memiliki nilai terendah adalah indikator kebutuhan fisiologis yaitu dengan skor 249,5 untuk setiap pertanyaan yang diajukan dengan rata-rata mampu membuat responden setuju.

2. Produktifitas kerja

Dimensi tanggapan responden terhadap variable produktifitas yang memiliki nilai terendah adalah indikator efektifitas yaitu dengan skor 235, 235 225, dan 232 untuk setiap pertanyaan yang diajukan dengan rata-rata mampu membuat responden setuju.

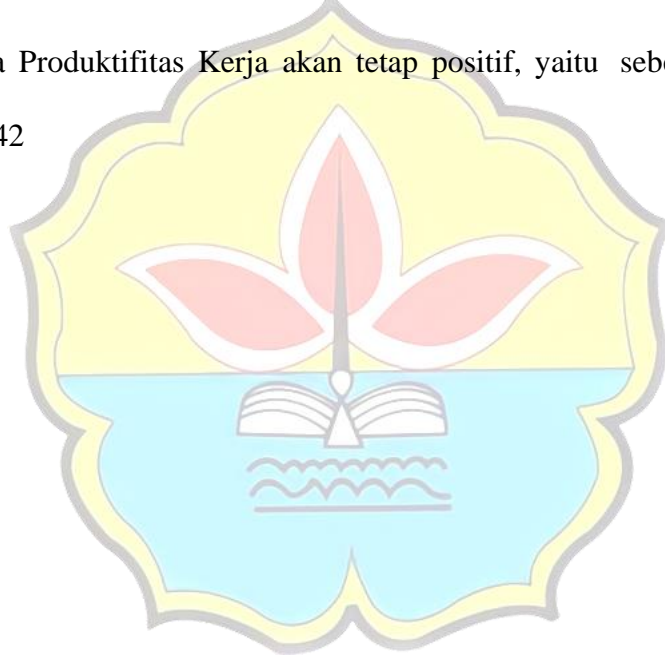
Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa motivasi dan Produktifitas Kerja sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan kualitas dari produktifitas pada tingkatan yang optimal.

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % $df = n - k - 1 = 60$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2.00030. Dengan demikian maka nilai t hitung 2,124 > dari

nilai t tabel sebesar 2.00030, artinya motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktifitas.

Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,070. hal ini berarti bahwa variabel Produktifitas Kerja mampu dijelaskan oleh variable motivasi sebesar 7,00%, sementara sisanya sebesar 93,00% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat ditafsirkan bahwa setiap terjadi kenaikan skor sebesar 1 point maka Produktifitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 2,085. Disisi lain bila diasumsikan nilai motivasi tidak mengalami perubahan maka Produktifitas Kerja akan tetap positif, yaitu sebesar konstanta atau sebesar 0,342



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan berikut ini:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Variable Motivasi (X) memiliki nilai yang positif terhadap produktifitas (Y) Pada CV Putra Batanghari. Dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % $df = n - k - 1 = 60$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2.00030. Dengan demikian maka nilai t hitung 2,124 > dari nilai t tabel sebesar 2.00030, artinya motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktifitas.
2. Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa motivasi dan Produktifitas Kerja sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan kualitas dari Produktifitas Kerja pada tingkatan yang optimal.

5.2 Saran

Beberapa saran yang di tujukan bagi instansi terkait dan karyawan dalam menjalankan perusahaan dengan mementingkan motivasi dan produktifitas, serta saran bagi peneliti dan akademis dengan maksud dapat meningkatkan penelitian khusus nya di bidang Motivasi dan produktifitas:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengganti variable-variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini agar dapat menjadi perbaikan dan

perbandingan penelitian berikutnya seperti variable lingkungan dan kepemimpinan. Serta memperbarui tahun penelitian agar penelitian menjadi lebih akurat dan mendalam.

2. Diharapkan pada CV Putra Batanghari agar lebih meningkatkan Motivasi pada indikator kebutuhan fisiologis, dengan pernyataan “Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga masih kurang”. Karena indikator kebutuhan fisiologis memiliki nilai skor terendah yang diberikan oleh responden yaitu sebesar 249,5 dengan ini dapat dikatakan bahwa karyawan masih kurang puas terhadap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hapzi, (2013), **Metodologi Penelitian**, Deepublish, Yogyakarta
- Alma, Buchari. (2014). **Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa**. Bandung: CV Alfabeta.
- Amirullah. (2015). **Pengantar Manajemen**. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Angel, (2014). **Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara**. Jurnal Manajemen. Vol 2. No. 4
- Fauzan dan Rachma. (2021). **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit**. Jurnal administrasi dan Bisnis Vol 3. No. 1
- Flippo, Edwin B. (2010). **Manajemen Personalialia**. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T.Hani. (2012), **Pengantar Manajemen**, Edisi 2, Edisi 2, Yogyakarta:BPFE.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, (2010), **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjirachman dan Suad Husnan. (2011). **Manajemen Personalialia**, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Husein, Umar. (2004), **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- J. Winardi . (2001), **Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen**, Edisi 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2013), **Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Rosda.

- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2013). **Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: teori dan aplikasi**, (Ed. 4). Jakarta: EGC
- Marwansyah. (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, Bandung:Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mila, Sri dan Ayun. (2021). **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Kantor Camat Gandrumangu**. Jurnal Of Economy and Business. Vol. 2. No. 1
- Rangkuti, Freddy, (2001), **Pengantar Statistik**, Jakarta: PT.Gramedia
- Sapre dalam Usman. (2013). **Manajemen**. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora. (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Yogyakarta: STIE YKPN Sugiyono, dan Husein Umar, (2002), **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung:Alfabeta
- Sondang P. Siagian. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan 3, Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, (2013). **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, ALFABETA.
- Sunyoto, Danang, (2013), **Teori Kuisioner dan Analisis Data Sumber DayaManusia**, Jakarta: CAPS.
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. (2010). **Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)**. Edisi ke 5. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta

Terry, GR. (2010), **Management**, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
Thoha, Miftah. (2003), **Efektivitas Kerja Pegawai Di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil**, Jakarta: LP3ES



KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA CV PUTRA BATANGHARI JAMBI

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Karyawan CV Putra Batanghari Jambi

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar strata 1 (S1) pada Universitas Batanghari Jambi. Perkenalkan saya menyampaikan identitas diri yang bernama: **Kharisma Ayu Regustin Nim: 1900861201141, No handphone: 083171660460** ingin mengajukan beberapa **Pertanyaan atau kuisisioner mengenai: “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Cv Putra Batanghari Jambi”**

Saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuisisioner yang terlampir berikut ini. Semua pendapat yang telah Bapak/Ibu berikan dalam kuisisioner akan di jamin kerahasiaanya. Hal ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah saja. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan banyak terimakasih. Tanpa bantuan Bapak/Ibu, penelitian ini tidak mungkin terselesaikan dan terlaksana.

Hormat Saya,

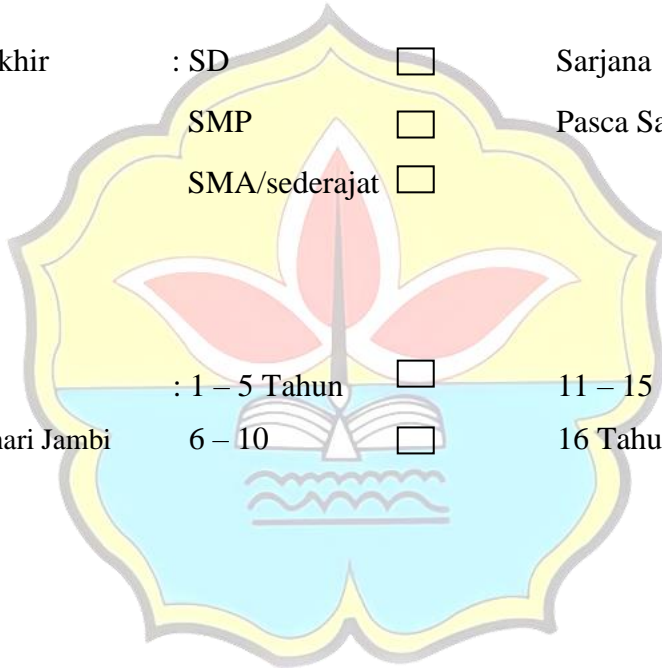
Kharisma Ayu Regustin
Nim : 190086120114

Identitas Responden

Keterangan cara pengisian

Berilah tanda ceklis (√) pada kolom Pekerjaan, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Lama Menjadi Karyawan CV Putra Batanghari Jambi:

Nama	:				
Jenis kelamin	:	Laki-Laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan	<input type="checkbox"/>
Umur	:	Dibawah 25	<input type="checkbox"/>	26 – 34	<input type="checkbox"/>
		35 – 44	<input type="checkbox"/>	45 Keatas	<input type="checkbox"/>
Pendidikan Terakhir	:	SD	<input type="checkbox"/>	Sarjana	<input type="checkbox"/>
		SMP	<input type="checkbox"/>	Pasca Sarjana	<input type="checkbox"/>
		SMA/ sederajat	<input type="checkbox"/>		
Lama Menjadi Karyawan CV Putra Batanghari Jambi	:	1 – 5 Tahun	<input type="checkbox"/>	11 – 15	<input type="checkbox"/>
		6 – 10	<input type="checkbox"/>	16 Tahun Keatas	<input type="checkbox"/>



Kuisiener Produktivitas Kerja

Keterangan cara pengisian

Berilah tanda ceklis (√) untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan “KENYATAAN” yang diterima, pada kolom:

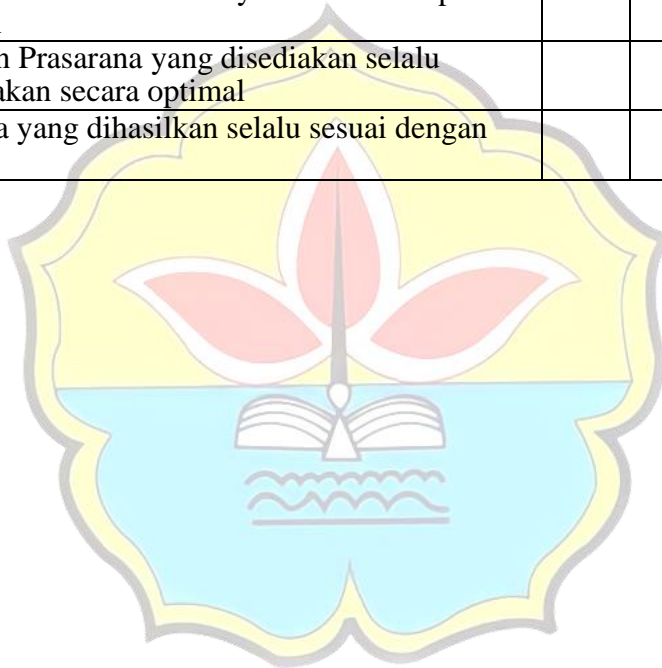
1. Sangat Tinggi
2. Tidak Tinggi
3. Netral
4. Tinggi
5. Sangat Tinggi

Kuisiener Motivasi

No	Pernyataan	STT	TT	N	T	ST
		1	2	3	4	5
	Kualitas Pelayanan					
A.	Kebutuhan Fisiologis					
	1. Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga masih kurang					
	2. Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan					
B.	Kebutuhan Rasa Aman					
	3. Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja					
	4. Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif					
C.	Kebutuhan Rasa Cinta dan Memiliki					
	5. Saya suka berinteraksi dengan kayawan					
	6. Saya diakui oleh lingkungan kerja saya sebagai karyawan yang layak dihormati dan dihargai					
D.	Kebutuhan Akan Penghargaan					
	7. Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
	8. Saya mendapatkan penghargaan dari atasan atas prestasi yang saya peroleh					
E.	Kebutuhan Aktualisasi Diri					
	9. Saya merasa dihormati oleh atasan maupun teman sekantor					
	10. Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik					

Kuisiener Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	STP	TP	N	P	SP
		1	2	3	4	5
	Kualitas Pelayanan					
A.	Efisiensi					
	1. Adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dalam bekerja					
	2. Adanya hubungan kerja sama yang baik antar sesama karyawan dalam bekerja					
	3. Jaminan kesehatan telah diberikan kepada seluruh karyawan					
	4. Jaminan Sosial Telah dierikan kepada seluruh karyawan					
B.	Efektifitas					
	5. Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
	6. Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
	7. Sarana dan Prasarana yang disediakan selalu dipergunakan secara optimal					
	8. Hasil kerja yang dihasilkan selalu sesuai dengan SOP					



LAMPIRAN DATA

1. Data kriteria responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
Responden					
1	Bagus	L	< 25	SMA	1 - 5
2	Iskandar	L	< 25	SMA	1 - 5
3	Prabu	L	< 25	SMA	1 - 5
4	Bambang	L	< 25	SMA	1 - 5
5	Rauf	L	< 25	SMA	1 - 5
6	Bujang	L	< 25	SMA	6 - 10
7	Andri	L	< 25	SMA	6 - 10
8	Nanda	L	26-34	SMA	6 - 10
9	Efri	L	26-34	Sarjana	6 - 10
10	Adi	L	26-34	Sarjana	6 - 10
11	Ijal	L	26-34	Sarjana	6 - 10
12	Buntoro	L	26-34	Sarjana	6 - 10
13	Eman	L	26-34	Sarjana	6 - 10
14	Agus Mek	L	26-34	Sarjana	6 - 10
15	Lelek	L	26-34	Sarjana	6 - 10
16	Abot	L	26-34	Sarjana	6 - 10
17	Erwin Kenyot	L	26-34	Sarjana	6 - 10
18	Gober	L	<25	SMA	1 - 5
19	Naldi	L	<25	SMA	1 - 5
20	Niran	L	<25	SMA	1 - 5
21	Feri	L	<25	SMA	1 - 5
22	suci s	P	<25	SMA	1 - 5
23	Putra	L	26-34	SMA	6 - 10
24	Fajar	L	26-34	SMA	6 - 10
25	Niko	L	26-34	SMA	6 - 10
26	Fandi	L	35-44	SMA	11 - 15
27	Muhammad farhan	L	35-44	Sarjana	11 - 15
28	basri	L	35-44	Sarjana	11 - 15
29	saipudin	L	26-34	Sarjana	11 - 15
30	reza hadi	L	26-34	Sarjana	11 - 15
31	arif	L	35-44	Sarjana	11 - 15
32	legiran	L	35-44	Sarjana	11 - 15
33	abdi	L	35-44	Sarjana	11 - 15
34	amri	L	35-44	Sarjana	11 - 15

35	putra kurniawan	L	35-44	Sarjana	11 - 15
36	kadek	L	<25	Sarjana	6 - 10
37	M.Masrul irfan	L	<25	Sarjana	6 - 10
38	hasan f	L	<25	Sarjana	6 - 10
39	usman	L	<25	Sarjana	6 - 10
40	adis	L	<25	Sarjana	6 - 10
41	anisa	P	>45	Pasca sarjana	>16
42	suhar	L	26-34	Sarjana	11 - 15
43	farjri	L	26-34	Sarjana	11 - 15
44	Jaya	L	26-34	Sarjana	11 - 15
45	Farhana Khairunnisa	L	26-34	Sarjana	11 - 15
46	Erdika Marleny	L	26-34	Sarjana	11 - 15
47	Widya Bunga	P	26-34	Sarjana	11 - 15
48	syafira	P	26-34	Sarjana	11 - 15
49	Indra Damara	L	35-44	Sarjana	>16
50	Rahul Darmawansyah	L	35-44	Sarjana	>16
51	Juki	L	>45	Pasca sarjana	>16
52	Iqbal	L	>45	Pasca sarjana	>16
53	Rudi heryanto	L	>45	Pasca sarjana	>16
54	zaki	L	>45	Pasca sarjana	>16
55	byan a	L	26-34	SMA	11 - 15
56	zeki	L	35-44	SMA	11 - 15
57	riski	L	35-44	SMA	11 - 15
58	Wantoni	L	35-44	SMA	11 - 15
59	Ajo	L	35-44	SMA	11 - 15
60	Muhammad Rizki	L	35-44	SMA	11 - 15
61	Ilqham apriyantoro	L	35-44	SMA	11 - 15
62	Natasya	P	35-44	SMA	11 - 15

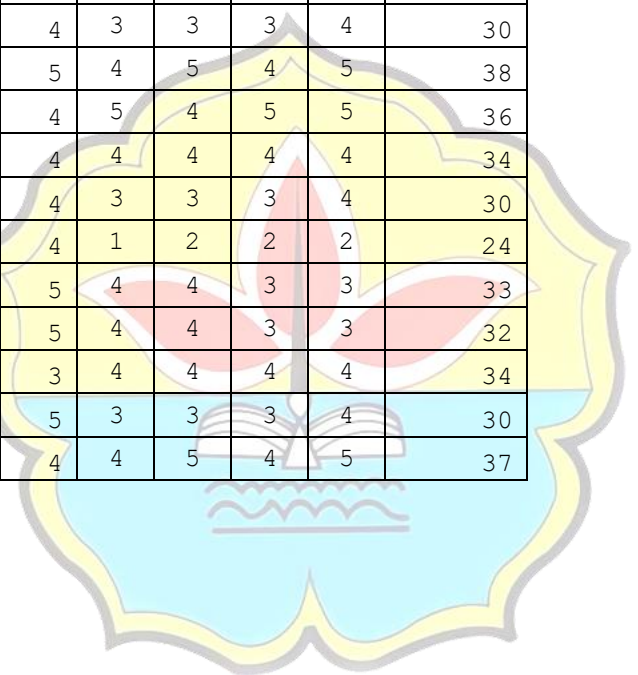
2. Data Kuisisioner

No	MOTIVASI (X)										
Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	TOTAL_X
1	2	4	3	3	3	5	5	4	5	3	37
2	4	3	5	5	4	3	3	5	3	5	40
3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	38
4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	37
5	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	37
6	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	41
7	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	37
8	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	40
9	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	39
12	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	41
13	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
15	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	43
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
17	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	43
18	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	42
19	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
20	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	42
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
22	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
23	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
24	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	42
25	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
27	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	44
28	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	41
29	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
30	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
31	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	45
32	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	43
33	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	41
34	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	45
35	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	44
36	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	44

37	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
38	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	36
41	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
42	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
45	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	40
46	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
47	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
48	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
50	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	43
51	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41
52	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
53	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	43
54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
55	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
56	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
57	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	42
58	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
59	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
60	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	44
61	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	42
62	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)								
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL Y
4	3	4	5	3	3	4	4	30
3	5	3	5	4	4	5	4	33
4	3	4	3	5	4	5	4	32
3	5	3	5	4	3	3	3	29
3	3	4	4	5	4	5	4	32
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	3	4	4	4	3	3	3	28
4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	4	3	4	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	3	3	30
3	4	3	4	4	5	4	5	32
4	4	4	4	5	5	5	4	35
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	5	5	4	3	3	3	31
4	4	4	4	4	5	4	5	34
5	4	4	4	2	2	2	2	25
4	4	5	4	3	3	3	4	30
5	4	4	5	4	3	3	3	31
4	4	4	4	5	4	4	4	33
5	4	5	4	4	5	5	5	37
4	4	4	4	2	2	2	3	25
5	4	4	4	5	5	5	5	37
4	4	5	4	5	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	5	4	2	2	2	1	24
4	4	4	4	5	5	5	4	35
5	4	4	5	5	4	4	4	35
4	4	5	3	4	3	3	3	29
5	4	4	5	4	3	3	5	33
4	5	5	4	1	2	1	2	24
4	3	5	5	3	4	4	4	32
4	5	4	3	4	4	4	4	32
5	4	5	4	3	4	3	3	31

4	5	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	5	4	5	4	34
5	4	3	4	2	2	2	2	24
4	4	3	5	4	3	3	3	29
5	3	4	4	5	5	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	3	28
5	4	4	5	4	3	3	3	31
4	5	3	4	4	4	5	4	33
5	4	4	4	4	5	4	5	35
5	5	4	5	2	1	1	2	25
5	4	4	4	4	4	3	3	31
5	5	3	4	4	4	3	3	31
3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	4	4	4	3	3	3	4	30
5	5	5	5	4	5	4	5	38
4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	3	3	3	4	30
5	3	5	4	1	2	2	2	24
5	5	4	5	4	4	3	3	33
4	5	4	5	4	4	3	3	32
5	5	5	3	4	4	4	4	34
5	3	4	5	3	3	3	4	30
5	5	5	4	4	5	4	5	37



Lampiran Data MSI

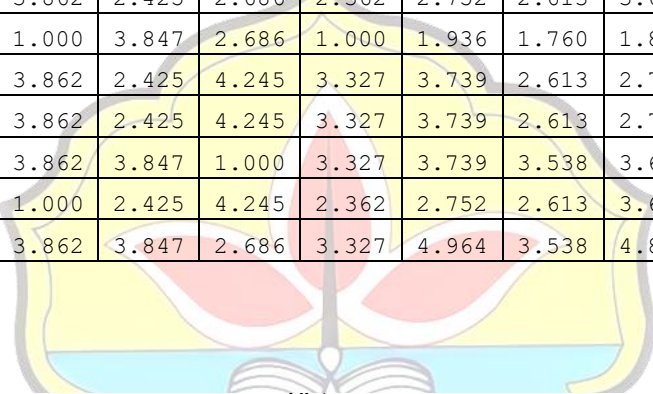
MOTIVASI (X)											
Sucessive Interval											
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Rata-rata
1	1.000	2.444	1.000	1.000	1.000	3.709	3.935	2.434	3.769	1.000	2.13
2	3.199	1.000	4.847	3.701	2.198	1.000	1.000	3.862	1.000	4.285	2.61
3	1.840	2.444	4.847	2.243	1.000	2.351	3.935	1.000	2.381	1.000	2.30
4	3.199	1.000	2.993	2.243	3.503	1.000	1.000	3.862	1.000	1.000	2.08
5	1.840	1.000	2.993	3.701	1.000	2.351	2.482	1.000	2.381	2.708	2.15
6	3.199	2.444	2.993	2.243	3.503	1.000	3.935	3.862	1.000	2.708	2.69
7	1.840	1.000	2.993	3.701	2.198	1.000	2.482	1.000	2.381	2.708	2.13
8	3.199	2.444	2.993	2.243	2.198	1.000	3.935	2.434	1.000	4.285	2.57
9	1.000	2.444	2.993	3.701	1.000	2.351	2.482	2.434	2.381	2.708	2.35
10	3.199	2.444	2.993	2.243	2.198	2.351	2.482	2.434	2.381	2.708	2.54
11	3.199	2.444	2.993	2.243	2.198	2.351	2.482	1.000	1.000	4.285	2.42
12	3.199	1.000	2.993	3.701	2.198	2.351	3.935	2.434	2.381	2.708	2.69
13	1.840	2.444	2.993	2.243	3.503	1.000	2.482	2.434	2.381	2.708	2.40
14	3.199	3.876	2.993	3.701	2.198	2.351	2.482	2.434	2.381	4.285	2.99
15	3.199	2.444	2.993	3.701	3.503	2.351	3.935	3.862	1.000	2.708	2.97
16	3.199	2.444	2.993	3.701	2.198	2.351	2.482	2.434	2.381	2.708	2.69
17	3.199	3.876	2.993	3.701	3.503	1.000	2.482	2.434	3.769	2.708	2.97
18	3.199	2.444	4.847	1.000	2.198	2.351	2.482	2.434	3.769	4.285	2.90
19	3.199	3.876	2.993	3.701	2.198	2.351	2.482	3.862	2.381	2.708	2.98
20	1.840	2.444	2.993	3.701	3.503	3.709	3.935	2.434	1.000	2.708	2.83
21	3.199	2.444	2.993	2.243	3.503	2.351	2.482	2.434	2.381	4.285	2.83
22	3.199	2.444	2.993	3.701	2.198	3.709	2.482	2.434	2.381	2.708	2.82
23	3.199	3.876	2.993	2.243	3.503	2.351	2.482	3.862	3.769	2.708	3.10
24	4.847	2.444	2.993	3.701	1.000	3.709	2.482	2.434	2.381	2.708	2.87
25	3.199	2.444	2.993	3.701	3.503	2.351	3.935	2.434	3.769	2.708	3.10
26	3.199	2.444	2.993	2.243	3.503	2.351	3.935	2.434	2.381	4.285	2.98
27	3.199	3.876	2.993	3.701	3.503	3.709	1.000	2.434	3.769	2.708	3.09
28	3.199	2.444	2.993	3.701	1.000	2.351	3.935	3.862	2.381	1.000	2.69
29	3.199	3.876	2.993	3.701	3.503	3.709	2.482	2.434	3.769	4.285	3.40
30	3.199	2.444	2.993	2.243	2.198	2.351	3.935	1.000	2.381	4.285	2.70
31	4.847	3.876	2.993	3.701	3.503	1.000	2.482	3.862	3.769	2.708	3.27
32	3.199	3.876	2.993	3.701	2.198	3.709	3.935	1.000	1.000	4.285	2.99
33	3.199	2.444	2.993	2.243	3.503	2.351	1.000	2.434	3.769	2.708	2.66
34	4.847	3.876	1.000	3.701	2.198	3.709	2.482	3.862	2.381	4.285	3.23
35	3.199	3.876	4.847	2.243	3.503	2.351	3.935	1.000	3.769	2.708	3.14
36	4.847	2.444	1.000	3.701	2.198	3.709	2.482	3.862	2.381	4.285	3.09
37	3.199	3.876	4.847	3.701	3.503	2.351	3.935	2.434	2.381	4.285	3.45
38	4.847	3.876	2.993	3.701	2.198	3.709	2.482	3.862	2.381	2.708	3.28
39	3.199	2.444	2.993	2.243	2.198	2.351	2.482	2.434	2.381	2.708	2.54

40	1.840	1.000	2.993	3.701	2.198	1.000	2.482	1.000	1.000	2.708	1.99
41	3.199	2.444	2.993	2.243	2.198	1.000	3.935	2.434	2.381	2.708	2.55
42	1.000	2.444	2.993	3.701	1.000	2.351	2.482	2.434	2.381	2.708	2.35
43	3.199	2.444	2.993	2.243	2.198	2.351	2.482	2.434	2.381	2.708	2.54
44	3.199	2.444	2.993	2.243	2.198	2.351	2.482	1.000	2.381	2.708	2.40
45	3.199	1.000	2.993	3.701	2.198	2.351	3.935	2.434	1.000	2.708	2.55
46	1.840	2.444	2.993	2.243	3.503	1.000	2.482	2.434	2.381	2.708	2.40
47	3.199	3.876	2.993	3.701	2.198	2.351	2.482	2.434	3.769	2.708	2.97
48	3.199	2.444	2.993	3.701	3.503	2.351	3.935	3.862	2.381	2.708	3.11
49	3.199	2.444	2.993	3.701	2.198	2.351	2.482	2.434	2.381	2.708	2.69
50	3.199	3.876	2.993	3.701	3.503	1.000	2.482	2.434	3.769	2.708	2.97
51	3.199	2.444	4.847	1.000	2.198	2.351	2.482	2.434	2.381	4.285	2.76
52	3.199	3.876	2.993	3.701	2.198	2.351	2.482	3.862	3.769	2.708	3.11
53	1.840	2.444	2.993	3.701	3.503	3.709	3.935	2.434	2.381	2.708	2.96
54	3.199	2.444	2.993	2.243	3.503	2.351	2.482	2.434	2.381	2.708	2.67
55	3.199	2.444	2.993	3.701	2.198	3.709	2.482	2.434	2.381	2.708	2.82
56	3.199	3.876	2.993	2.243	3.503	2.351	2.482	3.862	3.769	2.708	3.10
57	4.847	2.444	2.993	3.701	1.000	3.709	2.482	2.434	2.381	2.708	2.87
58	3.199	2.444	2.993	3.701	3.503	2.351	3.935	2.434	2.381	2.708	2.96
59	3.199	2.444	2.993	2.243	3.503	2.351	3.935	2.434	2.381	2.708	2.82
60	3.199	3.876	2.993	3.701	3.503	3.709	1.000	2.434	3.769	2.708	3.09
61	3.199	2.444	2.993	3.701	1.000	2.351	3.935	3.862	2.381	2.708	2.86
62	3.199	3.876	2.993	3.701	3.503	3.709	2.482	2.434	3.769	2.708	3.24



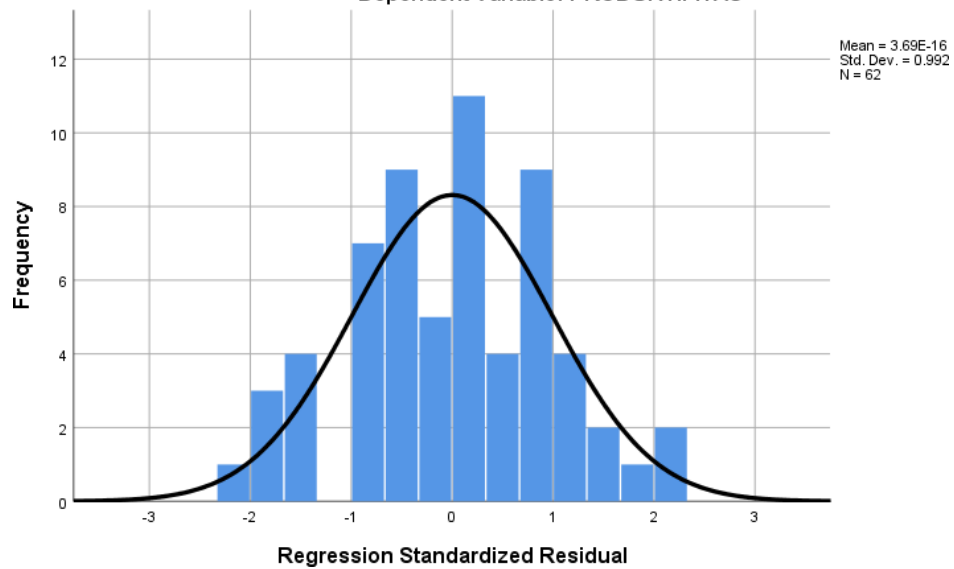
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)									
Sucessive Interval									
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Rata-rata
1	2.404	1.000	2.425	4.245	2.362	2.752	3.538	3.692	2.802
2	1.000	3.862	1.000	4.245	3.327	3.739	4.613	3.692	3.185
3	2.404	1.000	2.425	1.000	4.613	3.739	4.613	3.692	2.936
4	1.000	3.862	1.000	4.245	3.327	2.752	2.613	2.720	2.690
5	1.000	1.000	2.425	2.686	4.613	3.739	4.613	3.692	2.971
6	2.404	2.434	1.000	2.686	3.327	3.739	3.538	3.692	2.853
7	2.404	1.000	2.425	2.686	3.327	2.752	2.613	2.720	2.491
8	2.404	2.434	2.425	2.686	4.613	3.739	3.538	3.692	3.191
9	1.000	2.434	1.000	2.686	2.362	2.752	2.613	2.720	2.196
10	2.404	2.434	2.425	2.686	3.327	3.739	3.538	3.692	3.031
11	2.404	2.434	1.000	2.686	2.362	3.739	3.538	3.692	2.732
12	2.404	1.000	2.425	2.686	3.327	3.739	3.538	3.692	2.851
13	2.404	2.434	2.425	2.686	3.327	3.739	2.613	2.720	2.794
14	1.000	2.434	1.000	2.686	3.327	4.964	3.538	4.872	2.978
15	2.404	2.434	2.425	2.686	4.613	4.964	4.613	3.692	3.479
16	2.404	2.434	2.425	2.686	4.613	3.739	3.538	3.692	3.191
17	2.404	2.434	3.847	4.245	3.327	2.752	2.613	2.720	3.043
18	2.404	2.434	2.425	2.686	3.327	4.964	3.538	4.872	3.331
19	3.819	2.434	2.425	2.686	1.760	1.936	1.760	1.874	2.337
20	2.404	2.434	3.847	2.686	2.362	2.752	2.613	3.692	2.849
21	3.819	2.434	2.425	4.245	3.327	2.752	2.613	2.720	3.042
22	2.404	2.434	2.425	2.686	4.613	3.739	3.538	3.692	3.191
23	3.819	2.434	3.847	2.686	3.327	4.964	4.613	4.872	3.820
24	2.404	2.434	2.425	2.686	1.760	1.936	1.760	2.720	2.266
25	3.819	2.434	2.425	2.686	4.613	4.964	4.613	4.872	3.803
26	2.404	2.434	3.847	2.686	4.613	4.964	4.613	3.692	3.657
27	2.404	2.434	2.425	2.686	3.327	3.739	4.613	4.872	3.313
28	2.404	2.434	2.425	2.686	3.327	3.739	4.613	4.872	3.313
29	2.404	2.434	3.847	2.686	1.760	1.936	1.760	1.000	2.228
30	2.404	2.434	2.425	2.686	4.613	4.964	4.613	3.692	3.479
31	3.819	2.434	2.425	4.245	4.613	3.739	3.538	3.692	3.563
32	2.404	2.434	3.847	1.000	3.327	2.752	2.613	2.720	2.637
33	3.819	2.434	2.425	4.245	3.327	2.752	2.613	4.872	3.311
34	2.404	3.862	3.847	2.686	1.000	1.936	1.000	1.874	2.326
35	2.404	1.000	3.847	4.245	2.362	3.739	3.538	3.692	3.103
36	2.404	3.862	2.425	1.000	3.327	3.739	3.538	3.692	2.998
37	3.819	2.434	3.847	2.686	2.362	3.739	2.613	2.720	3.028
38	2.404	3.862	2.425	2.686	3.327	3.739	3.538	4.872	3.357
39	2.404	2.434	2.425	2.686	4.613	3.739	4.613	3.692	3.326
40	3.819	2.434	1.000	2.686	1.760	1.936	1.760	1.874	2.159

41	2.404	2.434	1.000	4.245	3.327	2.752	2.613	2.720	2.687
42	3.819	1.000	2.425	2.686	4.613	4.964	3.538	4.872	3.490
43	2.404	2.434	2.425	2.686	3.327	3.739	3.538	3.692	3.031
44	2.404	2.434	2.425	2.686	2.362	2.752	2.613	2.720	2.550
45	3.819	2.434	2.425	4.245	3.327	2.752	2.613	2.720	3.042
46	2.404	3.862	1.000	2.686	3.327	3.739	4.613	3.692	3.165
47	3.819	2.434	2.425	2.686	3.327	4.964	3.538	4.872	3.508
48	3.819	3.862	2.425	4.245	1.760	1.000	1.000	1.874	2.498
49	3.819	2.434	2.425	2.686	3.327	3.739	2.613	2.720	2.971
50	3.819	3.862	1.000	2.686	3.327	3.739	2.613	2.720	2.971
51	1.000	2.434	2.425	2.686	3.327	3.739	3.538	3.692	2.855
52	3.819	2.434	2.425	2.686	2.362	2.752	2.613	3.692	2.848
53	3.819	3.862	3.847	4.245	3.327	4.964	3.538	4.872	4.059
54	2.404	3.862	2.425	2.686	4.613	3.739	4.613	4.872	3.652
55	3.819	2.434	3.847	2.686	3.327	3.739	3.538	3.692	3.385
56	2.404	3.862	2.425	2.686	2.362	2.752	2.613	3.692	2.850
57	3.819	1.000	3.847	2.686	1.000	1.936	1.760	1.874	2.240
58	3.819	3.862	2.425	4.245	3.327	3.739	2.613	2.720	3.344
59	2.404	3.862	2.425	4.245	3.327	3.739	2.613	2.720	3.167
60	3.819	3.862	3.847	1.000	3.327	3.739	3.538	3.692	3.353
61	3.819	1.000	2.425	4.245	2.362	2.752	2.613	3.692	2.864
62	3.819	3.862	3.847	2.686	3.327	4.964	3.538	4.872	3.865

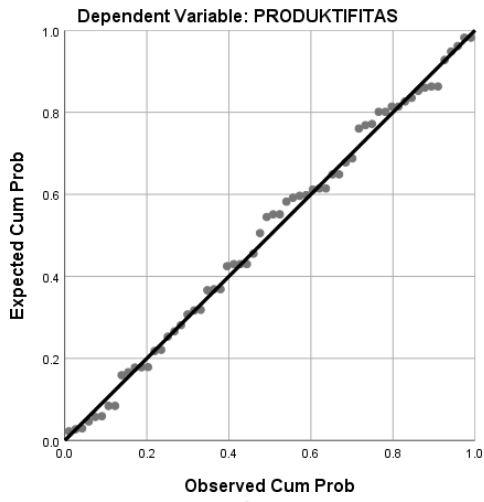


Histogram

Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

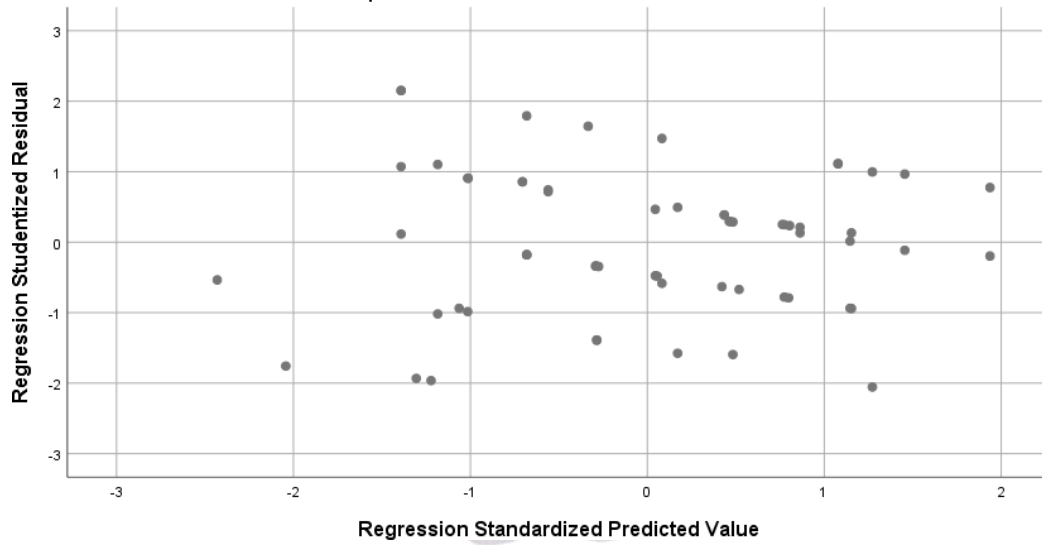


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIFITAS



3. Uji validitas

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.368**	-.235	.270*	.173	.243	-.141	.465**	.243	.465**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.003	.066	.033	.180	.057	.273	.000	.057	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P2	Pearson Correlation	.368**	1	.029	.206	.294*	.350**	-.007	.101	.350**	.101	.644**
	Sig. (2-tailed)	.003		.821	.108	.020	.005	.959	.434	.005	.434	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P3	Pearson Correlation	-.235	.029	1	.145	.191	.360**	.144	.344**	.360**	.344**	.423
	Sig. (2-tailed)	.066	.821		.261	.137	.004	.266	.006	.004	.006	.342
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P4	Pearson Correlation	.270*	.206	-.145	1	-.073	.261*	-.039	.290*	.261*	.290*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.033	.108	.261		.574	.041	.764	.022	.041	.022	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P5	Pearson Correlation	.173	.294*	.191	-.073	1	-.215	-.068	.116	-.215	.116	.307*
	Sig. (2-tailed)	.180	.020	.137	.574		.093	.600	.368	.093	.368	.015
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P6	Pearson Correlation	.243	.350**	-.360**	.261*	-.215	1	.014	-.022	1.000**	-.022	.520**
	Sig. (2-tailed)	.057	.005	.004	.041	.093		.914	.864	.000	.864	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P7	Pearson Correlation	-.141	-.007	.144	-.039	-.068	.014	1	.218	.014	.218	.310
	Sig. (2-tailed)	.273	.959	.266	.764	.600	.914		.089	.914	.089	.394
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P8	Pearson Correlation	.465**	.101	-.344**	.290*	.116	-.022	-.218	1	-.022	1.000**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.434	.006	.022	.368	.864	.089		.864	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P9	Pearson Correlation	.243	.350**	-.360**	.261*	-.215	1.000**	.014	-.022	1	-.022	.520**
	Sig. (2-tailed)	.057	.005	.004	.041	.093	.000	.914	.864		.864	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P10	Pearson Correlation	.465**	.101	-.344**	.290*	.116	-.022	-.218	1.000**	-.022	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.434	.006	.022	.368	.864	.089	.000	.864		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.668**	.644**	-.123	.527**	.307*	.520**	.110	.567**	.520**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.342	.000	.015	.000	.394	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.019	.334**	.105	-.140	-.032	.264*	.027	.341
	Sig. (2-tailed)		.882	.008	.415	.279	.807	.038	.834	.059
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P2	Pearson Correlation	.019	1	-.101	.043	.047	.026	.089	.001	.312
	Sig. (2-tailed)	.882		.433	.739	.714	.843	.491	.994	.099
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P3	Pearson Correlation	.334**	-.101	1	-.139	-.112	.029	-.086	-.011	.429
	Sig. (2-tailed)	.008	.433		.283	.388	.825	.506	.932	.073
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P4	Pearson Correlation	.105	.043	-.139	1	-.118	.185	.215	.101	.476
	Sig. (2-tailed)	.415	.739	.283		.362	.149	.093	.436	.560
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P5	Pearson Correlation	-.140	-.047	-.112	-.118	1	.689**	.751**	.538**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.279	.714	.388	.362		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P6	Pearson Correlation	-.032	.026	.029	-.185	.689**	1	.773**	.748**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.807	.843	.825	.149	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P7	Pearson Correlation	-.264*	-.089	-.086	-.215	.751**	.773**	1	.738**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.038	.491	.506	.093	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
P8	Pearson Correlation	-.027	-.001	-.011	-.101	.538**	.748**	.738**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.834	.994	.932	.436	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.241	.212	.229	.076	.696**	.824**	.715**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.059	.099	.073	.560	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

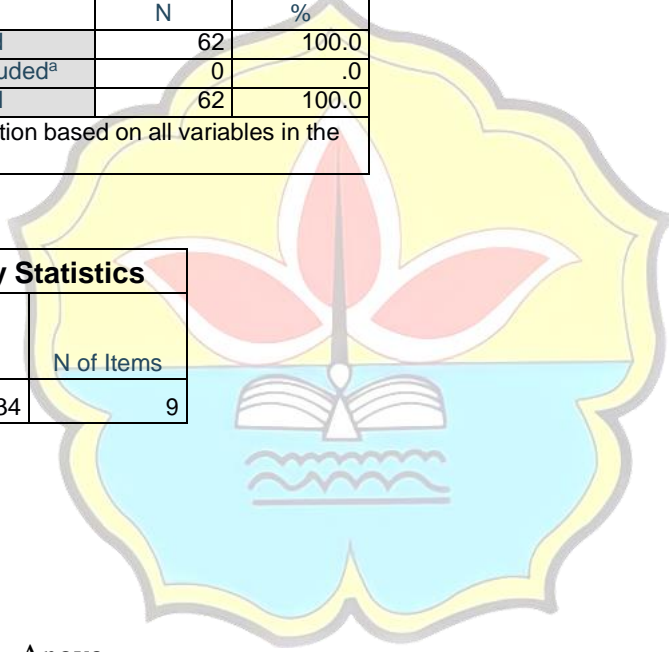
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.525	10

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.634	9



4. Uji Statistik

a. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.824	1	.824	4.509	.038 ^b
	Residual	10.968	60	.183		
	Total	11.793	61			

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.085	.451		4.623	.000		
	MOTIVASI	.342	.161	.264	2.124	.038	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

c. Kofisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.264 ^a	.070	.054	.42756	2.273

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI
b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

