

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH

Nama : ZAIDI SALSABILA

Nim : 1700861201111

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2021**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen,
menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

Nama : Zaidi Salsabila
Nomor Mahasiswa : 1700861201111
Program Studi : Ekonomi Manajemen / Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan pada PT. REMCO JAMBI

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman
yang berlaku dalam ujian Komprehensif dan Skripsi pada tanggal seperti tertera
dibawah ini.

Jambi, Maret 2021

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

Dr. Orita Hapsara SE, MM

Ubaidillah SE, MM

Ketua Program Studi Manajemen

Anisah SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi teruji pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 09 maret 2021

Jam : 11.00 – 01.00

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Drs. Jonner Simarmata, MM	Ketua	
Ubaidillah, S.E., M.M.	Sekretaris	
Hj. Reni Devita, S.E., M.M.	Penguji Utama	
Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh :

**Dekan
Fakultas Ekonomi**

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA

Anisah S.E., M.M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zaidi Salsabila

Nomor Mahasiswa : 1700861201111

Jurusan : Manajemen

Dosen Pembimbing : Dr. Osrita Hapsara SE, MM

Ubaidillah SE, MM

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT. Remco Jambi

Menyatakan bahwa 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 besar bukan hasil rekayasa, bahwa Skripsi ini adalah orisinil bukan plagiarism atau diupahkan pada pihak 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 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Demikian surat ini saya buat dalam keadaan sadar.

Jambi, Maret 2021

Zaidi Salsabila
Nim.1700861201111

ABSTRACT

(ZAIDI SALSABILA / 1700861201111 / THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. REMCO JAMBI / ADVISOR 1ST Dr. OSRITA HAPSARA SE., MM, ADVISOR 1ST UBAIDILLAH SE., MM)

The contract employees who dominated. The average employee absenteeism without explanation on PT. Remco Jambi 12,04 % as much as. The employees salary in the last five years of increases and most the UMP Jambi province. An average of the development of incentive provided by 1.50%. the average price of rubber the target in the last five years of 96,90%.

Indicators motivation among other engagement, commitment, satisfaction and trust over. Indicators productivity among other, ability, improve the result is reached, working spirit, self improvement, quality and efficiency.

PT. Remco Jambi was a moving company in the fields since 1982 as industry crumb rubber until now, is a product SIR-20 with the quality of exports of sport material needs of natural rubber company supplied by farmers 100 percent from the plantation of the people in the form of rubber slab, a slab limp, cup and lump sit angina both directly and through brokers.

Calculation SPSS 20 is $Y = 1,002 + 0,428 X + e$. thus there is a positive influence between motivation to employee productivity. Rated R square of 0,093, this shows the influence of the independent variables on the dependent variable. It also explains the variance in the independent variable of 90,07%, while the remaining 0,93% is explained by other factors.

Motivation and productivity of employees at PT. Remco Jambi high. Based on test the hypothesis in partial known together motivation influence productivity of employees. While the motivation no impact on productivity of employees at PT. Remco Jambi.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Robbil ‘Alamin, wabihi nasta’in ‘ala umuriddunyawaddin,
ashsholatuwassalamu’ala asrofil ambiyaa iwal mursalin wa’ala alihi washohbihi
ajma’in.

Ya Rabb...

Tuntunlah aku untuk bisa lebih dekat denganmu lebih mengenalmu, karena gelar,
jabatan, tahta dan harta hanyalah topeng yang tidak bisa dijadikan tolak ukur
kesuksesan yang hakiki, semua gelar dan jabatan tidak ada apa-apanya kalau
pribadinya sendiri tidak berkualitas.

Bimbing aku terus untuk sukses di dunia dan akhirat, Aamiin

Ya Robb...

Dengan izin ridhomu dan karuniamu ya allah

Aku persembahkan setitik keberhasilanku ini kepada kedua orang tuaku Ayah
“Syakroni”, dan Ibu “Rusni”, sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih
atas limpahan kasi sayang, pengajaran nasehat serta teladan yang tidak akan
pernah terhitung nilainya dan tidak akan pernah kuasa untuk membalasnya. Untuk
Kakakku “Rita Rosmania”, “Muhammad ILham, “Nurhikah” serta Adikku “Raufa
Nazilla” terimakasih atas Do’a dan bantuannya baik moril maupun materil.

Rekan – rekan angkatan 2017 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
terimakasih atas bantuannya, dukungannya, sharing ilmu, wawasan dan
pengalamannya selama masa kuliah ini.

Terkhusus buat teman baikku “Siti Mudrika” yang selalu mensupport aku dalam menyelesaikan karya kecil ini, terimakasih banyak atas perhatian dan kesabaranmu yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Dalam perjalanan hidupku yang cukup panjang hanya inilah yang baru dapat kupersembahkan, terimalah ini sebagai tanda baktiku atas dorongan, pengorbanan, cinta dan kasih sayang serta do’amu yang selalu mengirigiku sehingga kuraih juga cita-cita ini.

Bimbingan mu dan ajaranmu tidak akan pernah kulupakan..

Puji syukur khadiratmu ya rabb semoga rahmat dan karuniamu selalu menyertai setiap langkahku dan tiada harapan yang kupinta selain Ridhomu.

Zaidi Salsabila

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang disusun dalam bentuk skripsi dengan judul “ **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. REMCO JAMBI** “

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat Sarjana Strata 1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada ibunda Rusni, kakak Rita Rosmania S.Pd, Muhamad Ilham dan pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH. Selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Ibu Dr. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Dr. Osrita Hapsara S.E., MM. Selaku Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan bimbingan hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Ubaidillah, S.E., MM. Selaku Pembimbing Skripsi II yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi pada waktu yang ditentukan.
5. Ibu Anisah S.E., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

6. Bapak dan Ibu Dosen Penguji Skripsi yang telah menguji kebenaran skripsi dan memberikan masukan guna penyempurnaan.
7. Bapak selaku Manajer PT. REMCO JAMBI yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengadakan penelitian pada perusahaan tersebut.
8. Ibu Marrissa Putriana , S.E, M.Si, Ak. Selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama penulis mengikuti perkuliahan.
9. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Univrsitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan mempelancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Jambi, Maret 2021

ZAIDI SALSABILA

Nim. 1700861201111

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Perumusan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1. Landasan Teori	10
2.1.1.1. Konsep Manajemen	10
2.1.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.3. Motivasi.....	14
2.1.1.4. Produktivitas Kerja.....	22
2.1.3. Kerangka Pemikiran	29
2.1.4. Hipotesis	31
2.2. Metode Penelitian	31
2.2.1. Jenis dan Sumber Data	31
2.2.2. Metode Pengumpulan Data	31

2.2.3. Metode Penarikan Sampel	32
2.2.4. Metode Analisis	33
2.2.6. Definisi Oprasional Variabel	39
2.2.6.1. Operasionalisasi Variabel	40

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Berdirinya PT. Remco Jambi.....	43
3.2. Struktur Organisasi	44
3.3. Ruang Lingkup Usaha	51
3.4. Keadaan Karyawan	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden.....	53
4.2. Hasil Penelitian	56
4.2.1. Motivasi Karyawan.....	56
4.2.2. Produktivitas Kerja karyawan.....	64
4.3. Hasil Pengujian	72
4.4. Analisis dan Pembahasan	74
4.4.1. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran-Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	81
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Karyawan	3
1.2	Daftar Kehadiran	4
1.3	Jumlah Insentif	6
1.4	Perkembangan Produktivitas	7
2.1	Operasional Variabel	41
3.1	Jumlah Karyawan	52
4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	53
4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	54
4.3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	55
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.5	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	56
4.6	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	57
4.7	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	57
4.8	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	58
4.9	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	58
4.10	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	59
4.11	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	60
4.12	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	60
4.13	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	61
4.14	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	61
4.15	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	62
4.16	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Motivasi	63
4.17	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas	65
4.18	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas	65
4.19	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas	66
4.20	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas	66
4.21	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas	67
4.22	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas	67
4.23	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas	68
4.24	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas	68
4.25	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas	69
4.26	Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas	69
4.27	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Produktivitas	70
4.28	Nilai-nilai Persamaan Regresi	72
4.29	Nilai t Hitung	73
4.30	Nilai-nilai Koefisien Determinasi dan Korelasi	74

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran	30
2.2	Bagan Struktur Organisasi PT. Remco Jambi	44

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Contoh Kuisisioner	83
2	Tabulasi Data Jumlah Responden	86
3	Konverensi Data Skala ordinal ke Skala Interval dengan Metode MSI (Method Succesive Interval)	90
4	Rasio Pengolahan Data dengan SPSS	94
5	Tabel Distribusi t	97
6	Surat Izin Penelitian	98

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).

PT. REMCO JAMBI adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkaretan sejak tahun 1982 sebagai industry crumb rubber sampai sekarang. Produk yang dihasilkan adalah SIR-20 dengan kualitas ekspor. Kebutuhan bahan olah karet alam (Bokar) perusahaan dipasok 100% oleh petani karet dari perkebunan rakyat dalam bentuk slab, jump slab, cump slab dan sit angin baik secara langsung maupun melalui pedagang perantara.

Adapun jumlah karyawan yang ada pada PT. Remco Jambi yaitu :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada PT. Remco Jambi Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase Perkembangan (%)
2015	300	-
2016	303	1
2017	305	0,66
2018	307	0,65
2019	312	1,63

Sumber : PT. Remco Jambi, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada PT. Remco Jambi terdiri dari pimpinan, staf, labor, transportasi, pengawas produksi, bengkel, timbangan, borongan, dan harian. Karyawan bagian borongan yang mendominasi. Persentase perkembangan jumlah karyawan terjadi tahun 2016 sebesar 1% atau naik menjadi 303orang, tahun 2017 sebesar 0,66% atau naik menjadi 305orang, tahun 2018 sebesar 0,65% atau naik menjadi 307orang, tahun 2019 sebesar 1,63% atau naik menjadi 312orang.

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Remco 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 PT. Remco Jambi yang berkaitan dengan kehadiran mereka dikantor dalam lima tahun terakhir dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Karyawan Pada PT. Remco Jambi
Tahun 2015-2019

Tahun	Keadaan			Tidak hadir ada keterangan (kali)					Tanpa keterangan (hari)	Persentase ketidakhadiran tanpa keterangan (%)
	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Hadir	S (kali)	I (kali)	C (kali)	TM (kali)	CP (kali)		
2015	300	243	72,900	25	30	60	20	40	20	16,2
2016	303	244	73,932	20	25	62	18	35	15	12,1
2017	305	249	75,945	30	23	55	15	37	11	8,98
2018	307	254	77,978	28	20	65	19	33	19	15,7
2019	312	250	78,000	19	23	58	14	30	9	7,21

Sumber: PT. Remco Jambi, Tahun 2020

Keterangan :

TM: Terlambat Masuk S : sakit
 CP : Cepat Pulang i : izin
 A : Alpa/tanpa keterangan c : cuti

Dari tabel diatas diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir masih terjadinya tindakan indisipliner dari karyawan pada PT. Remco Jambi dalam

ketidakhadiran tanpa alasan di perusahaan. Rata-rata ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan pada PT. Remco Jambi sebanyak 12,04 %. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Remco Jambi masih tidak disiplin dalam bekerja.

Salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah melalui pemberian insentif. Bentuk insentif yang diberikan PT. Remco Jambi antara lain : uang beras, premi, uang lembur. Ketentuan pemberian insentif pada PT. Remco Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Uang beras

uang beras diberikan dengan ketentuan untuk karyawan yang berkeluarga besarnya sebesar Rp. 200.000,- per bulan. Sedangkan untuk karyawan yang belum berkeluarga diberikan sebesar Rp. 150,000,- per bulan.

2. Premi

Premi diberikan berdasarkan kehadiran dengan besarnya sebesar Rp. 100.000,- per bulan. Ketentuan ini akan hangus bila karyawan yang bersangkutan dalam waktu 2 hari tidak hadir tanpa keterangan.

3. Uang lembur

Besaran insentif yang diberikan pada semua karyawan pada PT. Remco Jambi periode 2015 – 2019 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Jumlah Insentif Yang Diberikan Pada Semua Karyawan
Pada PT. Remco Jambi Tahun 2015-2019

Tahun	Jenis dan jumlah insentif (Rp/bln/orang)				Persentase Perkembangan (%)
	Uang beras	Premi	Uang Lembur	Total	
2015	315.850.000	210.000.000	59.200.500	585.050.500	-
2016	319.900.000	210.500.000	62.900.500	595.558.000	1,76
2017	317.500.000	210.450.000	65.158.000	598.108.000	0,43
2018	330.750.000	223.350.000	67.478.500	621.578.500	3,78
2019	318.635.000	223.750.000	70.100.000	621.885.000	0,05

Sumber: PT. Remco Jambi, Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa insentif yang diberikan kepada semua karyawan pada kantor PT. Remco Jambi dalam lima tahun terakhir meningkat. Rata-rata perkembangan insentif yang diberikan pada PT. Remco Jambi sebesar 1,50 %. Insentif yang diberikan pada PT. Remco Jambi berdasarkan *picework* plan atau karyawan dibayarkan dalam jumlah tertentu untuk tiap unit yang berhasil diselesaikan.

Sedangkan jumlah produksi karet pada PT. Remco Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Perkembangan Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Jambi
Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Target (ton)	Realisasi (ton)	Realisasi pencapaian target (%)
2015	300	36.000.000	35.150.000	97,64
2016	303	38.000.000	36.955.000	97,25
2017	305	40.000.000	39.450.000	98,62
2018	307	43.000.000	40.222.000	93,54
2019	312	45.000.000	43.968.000	97,71

Sumber: PT. Remco Jambi, tahun 2020

Dari tabel diatas dapat terlihat selama kurun waktu 2015 – 2019 perkembangan jumlah realisasi produksi karet pada PT. Remco Jambi meningkat. Rata-rata realisasi pencapaian target karet pada PT. Remco Jambi dalam lima tahun terakhir sebesar 96,90 %. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Remco Jambi terus berupaya meningkatkan hasil kerjanya

Dari hal-hal tersebut diatas menarik bagi penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan yang dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Jambi”**.

1.2. identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran karyawan cukup tinggi
2. Belum tercapainya target dalam pekerjaan, terbukti dari tidak tercapainya tingkat pencapaian realisasi pekerjaan pada PT. Remco Jambi.
3. Kurangnya motivasi karyawan pada PT. Remco Jambi.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan motivasi dan produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi

1.5. Manfaat. Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menambah wawasan penulis berkaitan motivasi dan produktivitas.
2. Sebagai bahan masukan bagi peneliti berikutnya yang memilih judul dan topik motivasi serta produktivitas.
3. Sebagai bahan masukan bagi PT. Remco jambi untuk meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Konsep Manajemen

Menurut Wilson (2015) menyatakan manajemen adalah rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2011:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Terry (2010:34) manajemen adalah proses proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan di mana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penulis memilih pendapat tersebut didasarkan kesederhanaan tapi sudah memuat semua fungsi yang sudah dikemukakan pendapat lain.

Adapun fungsi manajemen menurut Terry (2006:19) disebut dengan POAC

1. Planning

Perencanaan adalah pemilihan fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. *Organizing*

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, peyediaan faktor *physic* yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

3. *Actuating*,

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

4. *Controlling*

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standard*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan , dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran).

2.1.1.2. Konsep 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, pengembangan, 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 pemisahaan 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.

Mangkunegara (2009:39)

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 (2006:15) 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).

2.1.1.3. Motivasi

2.1.1.3.1. Definisi Motivasi

Menurut Robbins (2011:111) motivasi adalah suatu kerelahaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Uno (2011:1) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang yang bertingkah laku.

Menurut Suwanto (2013:172) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu oleh karna itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.1.3.2. Teori Motivasi

Menurut Triton (2009:162) klasifikasi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan eksistensi

Kebutuhan untuk terus hidup dan memuaskan tuntutan-tuntutan fisik (makanan, minuman, tempat perlindungan dan lain-lain)

2. Kebutuhan sosial

Kebutuhan hubungan pertemanan dengan orang lain.

3. Kebutuhan pencapaian

Kebutuhan untuk merasakan adanya prestasi atas apa yang telah dilakukan

4. Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan untuk diakui atas apa yang telah dicapai seseorang

5. Kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas dan potensi seseorang dan menjadi yakin akan kapabilitas untuk melakukan sesuatu.

6. Kebutuhan kekuasaan

Kebutuhan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain.

Menurut Maslow seperti yang dikutip Toha (2006:193) tingkat kebutuhan dasar manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik (*physiological needs*), meliputi kebutuhan sehari-hari untuk makan, minum, berpakaian, bertempat tinggal, berumah tangga dan sejenisnya.

2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*) meliputi kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari ancaman-ancaman yang membahayakan kelangsungan hidupnya.

3. Kebutuhan social (*social needs*) kebutuhan untuk disukai dan menyukai, dicintai dan mencintai, bergaul, bermasyarakat dan sejenisnya.
4. Kebutuhan pengakuan (*the needs of esteem*) kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, penghormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan.
5. Kebutuhan mengaktualisasi diri (*the needs for self actualitation*) yaitu kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan dan kemasyuran sebagai orang yang memiliki kemampuan dan keberhasilan dalam mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa.

Kebutuhan yang membuat seseorang termotivasi dijelaskan oleh Maslow (2009:163) berdasarkan teori motivasi Claude S. George antara lain :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atau prestasi

Menurut Uno (2008:69) ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok.
2. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit

3. Seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya melaksanakan tugas secara optimal

2.1.1.3.3. Dimensi Motivasi

Selanjutnya Sutrisno (2011:116) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. Faktor Intern, terdiri dari:
 - a. Keninginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - 1). Memperoleh kompensasi yang memadai
 - 2). Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - 3). Kondisi kerja yang aman dan nyaman
 - b. keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat menolong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :
 - 1). Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2). Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3). Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4). Tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern, terdiri dari :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi : tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya

c. *Supervise* yang baik

Fungsi *supervise* dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan

d. Adanya jaminan pekerjaan

Tempat bekerja memberikan jaminan karir untuk masadepan baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri

e. Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan

f. Peraturan yang fleksibel

Dalam hal ini berkaitan dengan peraturan yang bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Menurut Uno (2011:73) menyebutkan motivasi kerja sebagai berikut :

a. Motivasi internal

1. Tanggung Jawab dalam melaksanakan tugas.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
4. Ada umpan balik atas pekerjaan.
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

b. Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Mangkunegara (2009:166) menambahkan pada faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

2.1.1.3.4. Indikator Motivasi

menurut luthas yang dikutip Suwatno (2013:174) menyebutkan yang menjadi indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan kekuasaan
2. Kebutuhan akan berprestasi
3. Kebutuhan akan afiliasi
4. Kebutuhan keamanan
5. Kebutuhan akan status

Menurut McClelland dalam Robbins (2011:174) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan kekuasaan.

2. Kebutuhan untuk berprestasi.

3. Kebutuhan akan afiliasi.

Menuru Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

1. Dimensi motivasi internal indikator

- a. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- d. Memiliki tujuan yang jelas dan menentang.
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

2. Dimensi motivasi eksternal indikator

- a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian teman dan atasan.

2.1.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.1.4.1. Definisi 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 John 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*)

2.1.1.4.2. 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

Menurut Sunyoto (2013:26) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain :

1. Pendidikan dan pelatihan keterampilan
2. Gizi
3. Nutrisi
4. Kesehatan
5. Bakat atau bawahan motivasi
6. Kesempatan manajemen
7. Kebijakan sarana pemerintah

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:72) 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.

c. 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.

d. Manajemen

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

e. 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.

f. Tingkat penghasilan

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

g. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

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

j. Sarana produksi

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

k. Kesempatan berprestasi.

apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan *psikologis* untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.1.4.3. Dimensi Produktivitas Kerja

Umar (20013:164) menyebutkan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi yaitu :

1. Suatu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Sedarmayanti (2009:58) dimensi dalam produktivitas ini yakni:

- 1) Efisiensi
- 2) Efektivitas
- 3) Kualitas.

Umar Husein (2004:9) mengemukakan dua dimensi produktivitas sebagai berikut:

a. 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 dan waktu.

b. 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.

2.1.1.4.4. 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 dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya.

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 (2009) 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.
3. Dimensi Kualitas
 - a. Kecakapan.
 - b. Pengalaman kerja.

Menurut A Dale Timpe (1989:111) dalam Sedarmayanti (2001:80) 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.

2.1.2. Kerangka Pemikiran

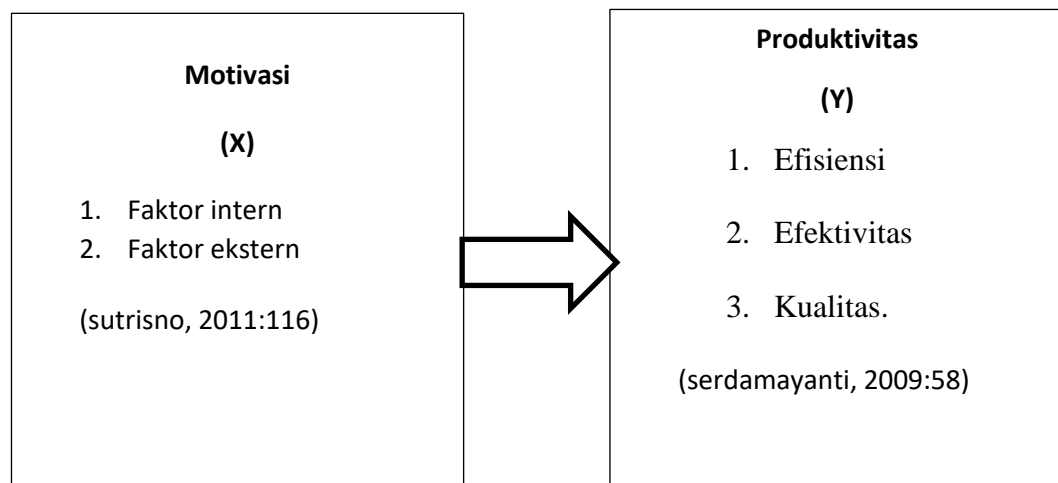
Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator produktivitas antara lain kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu serta efisiensi (Sutrisno, 2011:104).

Agar lebih memudahkan memahami keterangan diatas maka dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.3. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi kerja dan produktivitas pada PT. Remco Jambi baik dan tinggi
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada PT. Remco Jambi

2.2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian *survey*, penelitian *survey* adalah penelitian yang menggunakan sampel sebagai pengumpulan data pokok (Istidjanto, 008:12)

2.2.1. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, adapun data primer dalam penelitian ini adalah, jumlah karyawan, jumlah insentif, produktivitas kerja, dan daftar kehadiran.

2.2.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi secara *representatif* maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literature yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal dan sebagainya.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Untuk memperoleh data primer penulis turun ke lapangan, dengan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah :

- *Interview* (wawancara)
- *Survey* (kuisisioner)

Survey adalah suatu pengambilan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

2.2.3. Metode Penarikan Sampel

Menurut Ali (2013:90) populasi ialah seluruh kumpulan elemen yang sejenis akan tetapi berbeda karena karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan pada PT. Remco Jambi pada tahun 2020, yaitu sebanyak 312 orang, maka dari jumlah tersebut ditetapkan sampel dengan menggunakan metode Slovin yang dikutip dalam (Husein 2002:54) dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presensi yang diharapkan (0,10 persen)

$$\begin{aligned} &= \frac{312}{1 + 312 (0,1)^2} \\ &= 75 \text{ responden} \end{aligned}$$

Teknik penarikan sampel dilakukan secara *non probability simple random sampling*. Dimana sampel diambil dengan bertemu secara langsung dengan karyawan pada PT. Remco Jambi.

Data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan karyawan PT. Remco Jambi terhadap motivasi dan produktivitas digunakan skala Likert dengan 5 pilihan yaitu :

Skala pengukuran instrumen

JAWABAN	NILAI
Sangat Tidak Baik	1
Tidak Baik	2
Cukup Baik	3
Baik	4
Sangat Baik	5

2.2.4. Metode Analisis

2.2.4.1. 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.

Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati secara menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis motivasi dan produktivitas kerja pada PT. Remco Jambi digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Untuk menghitung interval sebagai berikut :

$$\text{Skor Terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = \text{Bobot tinggi} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 75$$

$$= 75$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 75$$

$$= 375$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{75(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 60$$

Maka :

75 - 135 = Sangat Rendah

135 - 195 = Rendah

195 - 255 = Sedang

255 - 315 = Tinggi

315 - 375 = Sangat Tinggi

2.2.4.2. Analisis Verifikatif

1. Alat Analisis dan Pengolahan Data

Data yang terkumpul akan dianalisis antara lain data sekunder dianalisis dengan deskriptif sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program *Method Of Successive Interval* (MSI), untuk menghitung.

2. Persamaan regresi linear sederhana

Sarwono (2012:181) mendefinisikan regresi linear digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable tergantung dan memprediksi variable tergantung dengan menggunakan variabel bebas.

Adapun persamaan regresi linear sederhananya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas

a = Bilangan konstanta

b = koefisien arah garis

X = Motivasi

e = Error

3. Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) 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 tidak erat
0,20 – 0,399	Tidak erat
0,40 – 0,599	Cukup erat
0,60 – 0,799	Erat
0,80 – 1,000	Sangat erat

4. Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 .

Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau perubahan yang lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% - n\%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independen).

Rumus yang dipakai adalah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor motivasi (X) berpengaruh secara persial terhadap variabel terikat produktivitas (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi (X) terhadap produktivitas (Y).

Hi : ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi (X) terhadap produktivitas (Y).

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria keputusan

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya Ho ditolak, karena terdapat pengaruh motivasi (X) terhadap produktivitas (Y).

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Ho diterima, karena tidak terdapat pengaruh motivasi (X) terhadap produktivitas (Y).

6. Transformasi Data Ordinal ke Interval

Karena tingkat pengukuran skala *Likert's Summated Rating* adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala Interval dengan menggunakan "*Method of Successive Interval*".

Adapun untuk melakukan transformasi data melalui *Method of Successive Interval* tersebut dapat dilakukan dengan langkah kerja sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden, untuk setiap pernyataan, hitung frekuensi setiap jawaban.

2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi setiap jawaban.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Untuk setiap pertanyaan, hitung nilai Z untuk masing-masing proporsi kumulatif dengan menggunakan tabel distribusi normal.
5. Tentukan nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z
6. Hitung nilai *numeric* penskalaan (*Scale Value*) untuk setiap nilai Z dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

2.2.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas maka penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) variable ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *abtecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2016:39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Motivasi. Pengertian Motivasi menurut Sutrisno (2011:111) motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

2. Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Produktivitas. Menurut John 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*)

2.2.5.1. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja Pegawai (X) Sutrisno (2011:111)	motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.	1. Faktor Internal	- Keinginan untuk dapat hidup - Keinginan untuk dapat memiliki - Keinginan untuk memperoleh penghargaan - Keinginan untuk memperoleh pengakuan - keinginan untuk berkuasa	Ordinal
		2. Faktor	- Kondisi	

		Eksternal	lingkungan kerja - Kompensasi yang memadai - Supervisi yang baik - Adanya jaminan pekerjaan - Status dan tanggung jawab - Peraturan yang fleksibel	
Produktivitas Karyawan (Y) Sedarmayanti (2009:57)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).	1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Kualitas.	1. -Hubungan kerja sesama bawahan. -Hubungan kerja dengan atasan. -Jaminan pemeliharaan kesehatan. -Jaminan sosial ketenagakerjaan. 2. Etika kerja. -Disiplin kerja. 3. Kecakapan. -Pengalaman	Ordinal

			kerja.	
--	--	--	--------	--

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Berdirinya PT. Remco Jambi

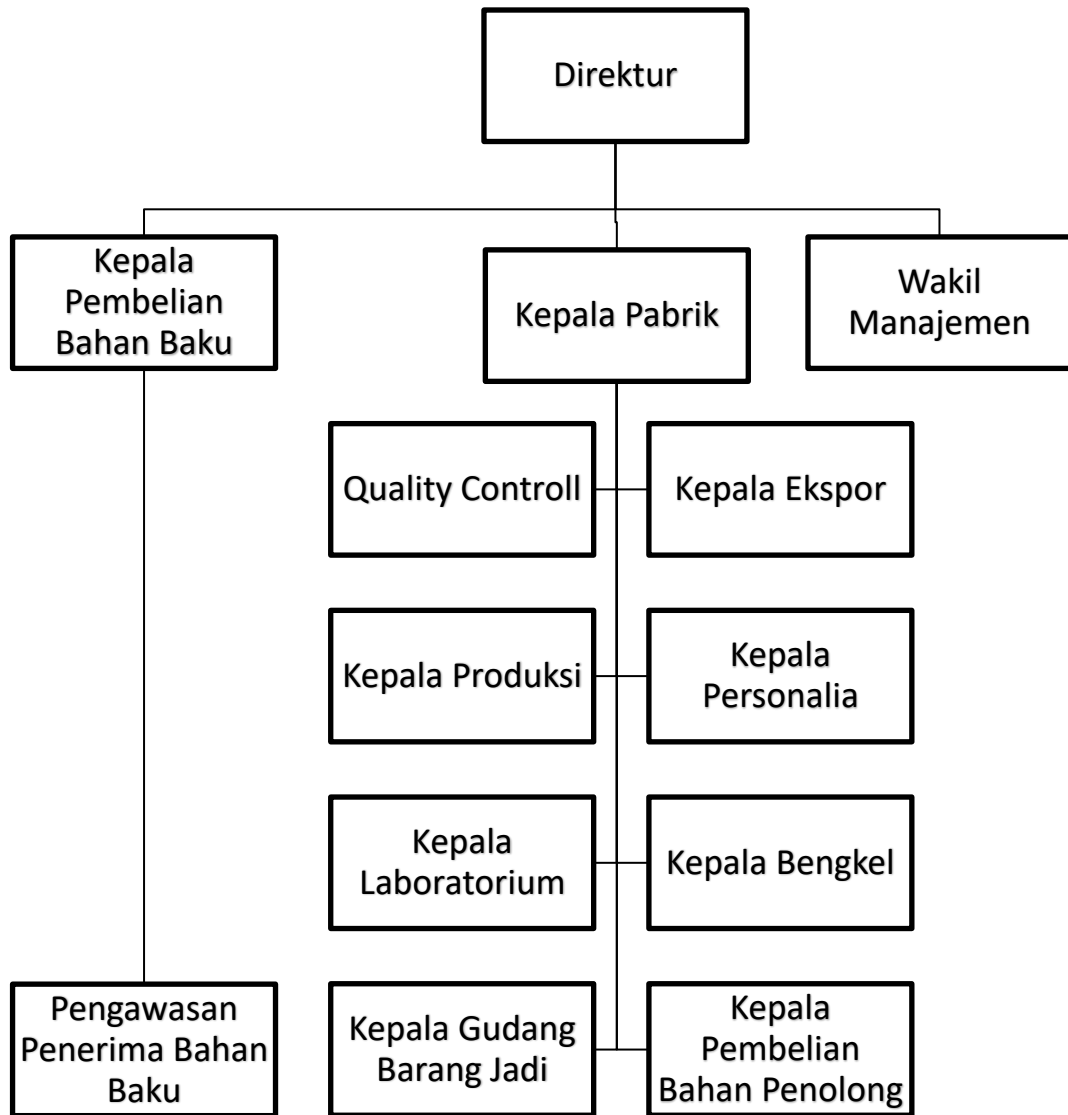
PT. Remco Jambi adalah salah satu perusahaan industri yang bergerak dalam bidang usaha industri *Crumb Rubber* di provinsi Jambi PT. Remco Jambi sudah bergerak di bidang perkaretan sejak tahun 1982. Pada tahun 1981 PT. Remco Jambi sebagai salah satu perusahaan modal asing (PMA) mengambil alih PT. Waringin Kencana. Selanjutnya pada tahun 1982 PT. Remco Jambi memulai produksi pertama hingga berkembang sampai saat ini. Komposisi kepemilikan modal pada PT. Remco Jambi 25% saham dimiliki Indonesia dan 75% saham dimiliki Singapura. Direktur PT. Remco Jambi adalah Bapak Thomas Chandra.

Dengan adanya kebijakan pemerintah melalui Menteri Perdagangan berupa larangan ekspor karet alam dalam bentuk mentah, maka PT. Remco Jambi melengkapi dengan *pre barker*, *hammer mill*, *crepper*, *cuter* dan *dryer* serta alat press untuk membuat *crumb rubber* (SIR).

Menyadari dampak lingkungan yang ditimbulkan maka PT. Remco Jambi berusaha keras melaksanakan ketentuan perundang-undangan di lingkungan hidup. PT. Remco Jambi melakukan upaya pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup. Upaya-upaya ini dimaksudkan antara lain sebagai upaya untuk mengoptimalkan dampak positif dan meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan hidup.

3.1. Struktur Organisasi

Adapun bentuk struktur organisasi pada PT. Remco Jambi sebagai berikut :



Sumber : PT. Remco Jambi, Tahun 2020

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi PT. Remco Jambi

Adapun tugas dan wewenang dalam struktur organisasi PT. Remco Jambi sebagai Berikut :

1. Direktur

Tugas pokok direktur adalah sebagai berikut :

- a. Mengkoordinir seluruh kegiatan manajemen perusahaan
- b. Bertanggung jawab terhadap keberlangsungan operasional perusahaan
- c. Membina hubungan baik dengan berbagai pihak yang berkepentingan baik instansi pemerintah maupun rekan usaha.
- d. Menandatangani akta cek, serta surat-surat penting dan dokumen yang menyangkut kelancaran perusahaan.
- e. Menetapkan sasaran dan komitmen dari kebijakan mutu.
- f. Mengangkat/menunjuk Wakil Manajemen
- g. Menetapkan struktur organisasi tugas dan tanggung jawab serta hubungan antara personil diperusahaan.
- h. Mengetahui tujuan sistem manajemen mutu.
- i. Mengesahkan seluruh dokumen sistem mutu.
- j. Bertanggung jawab atas pembelian bahan material.
- k. Menangani keluhan pelanggan dan menindak lanjuti sampai selesai.
- l. Bertanggung jawab atas kontrak pembelian dengan pelanggan.
- m. Melakukan evaluasi atas hasil kerja secara rutin.

2. Kepala Pabrik

Tugas pokok kepala pabrik adalah sebagai berikut :

- a. Membuat serta melaksanakan strategi instruksi kerja dan kebijakan yang ditetapkan pabrik.
- b. Mengawasi segala kegiatan pabrik, seperti kegiatan produksi, penggunaan bahan baku.
- c. Membeli sparepart dan peralatan keperluan pabrik
- d. Mengendalikan proses produksi dan mutu sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- e. Bertanggung jawab terhadap segala kegiatan pabrik.
- f. Bertanggung jawab terhadap keadaan stok barang maupun peralatan serta pengemasan yang diperlukan pabrik.
- g. Menciptakan suasana kerja yang baik.
- h. Bertanggung jawab terhadap seluruh perbaikan lapangan kerja, gedung dan gudang.

3. Kepala Pembelian Bahan Baku

Tugas pokok kepala pembelian bahan baku adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan dan bertanggung jawab atas pembelian dan penerimaan bahan olah sesuai dengan persyaratan mutu yang ditetapkan.
- b. Menetapkan prosedur instruksi pembelian yang jelas persyaratan mutu yang diinginkan.
- c. Mengkoordinir sortasi dan penimbangan bahan olah.

- d. Bertanggung jawab untuk melakukan negosiasi pembelian bahan olah dengan pemasok.
- e. Melakukan penilaian atas mutu bahan baku.
- f. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di departemennya.
- g. Menciptakan suasana kerja yang baik.

4. Wakil Manajemen

Tugas pokok wakil manajemen adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan, memelihara dan melaksanakan pedoman mutu beserta prosedur-prosedur pendukung.
- b. Mengkoordinir tindak lanjut hasil rapat tinjauan manajemen secara sistematis.
- c. Memonitor tindakan koreksi terhadap ketidak sesuaian dalam sistem.
- d. Asesmen atas pengendalian semua produk yang tidak sesuai termasuk keluhan pelanggan.
- e. Melaporkan pelaksanaan sistem mutu kepada tinjauan manajemen.

5. Kepala *Quality Controll*

Tugas pokok kepala *quality controll* adalah sebagai berikut :

- a. Membuat rencana mutu.
- b. Memberikan petunjuk/cara penerapan rencana mutu.
- c. Mengawasi perencanaan rencana mutu.
- d. Mengevaluasi keefektifan rencana mutu.
- e. Membuat laporan/revisi rencana mutu.

6. Kepala Ekspor

Tugas pokok kepala ekspor adalah sebagai berikut :

- a. Menginformasikan kepada kepala laboratorium dan kabag gudang packing pengiriman mengenai barang yang akan diekspor.
- b. Menghubungi perusahaan pelayaran tentang barang yang akan diekspor.
- c. Mempersiapkan dokumen ekspor.
- d. Menginformasikan kepada pelanggan mengenai barang yang akan diekspor.
- e. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan ekspor kepada direktur.

7. Kepala Produksi

Tugas pokok kepala produksi adalah sebagai berikut :

- a. Mengawasi semua kegiatan proses produksi yang berlangsung di lantai pabrik seperti pemotongan, pengeringan, dan proses lainnya.
- b. Mengkoordinir dan mengarahkan setiap bawahannya serta menentukan pembagian tugas bagi setiap bawahannya.
- c. Mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan produksi agar dapat mengetahui kekurangan dan penyimpangan/kesalahan sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk kegiatan berikutnya.

8. Kepala Personalia

Tugas pokok kepala personalia adalah sebagai berikut :

- a. Menerima, pengangkatan dan pemutusan hubungan kerja karyawan.
- b. Mengawasi absensi karyawan.
- c. Menginventarisir kebutuhan pelatihan karyawan atas masukan dari kepala bagian diperusahaan untuk disampaikan kepada kepala pabrik.
- d. Mendokumentasikan seluruh pelatihan yang telah diikuti oleh personel.
- e. Pemeliharaan dan penyimpanan semua dokumen pelatihan.
- f. Menerbitkan surat teguran/peringatan kepada karyawan.

9. Kepala Laboratorium

Tugas pokok kepala laboratorium adalah sebagai berikut :

- a. Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan laboratorium.
- b. Melakukan perencanaan dan pengembangan laboratorium.
- c. Mengelola tenaga laboratorium.
- d. Memantau pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada di laboratorium.
- e. Memberikan evaluasi terhadap hasil kinerja para anggota laboratorium.

10. Kepala Bengkel

Tugas pokok kepala bengkel adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab terhadap perawatan dan perbaikan peralatan produksi.
- b. Bertanggung jawab terhadap sistem pengendalian kerja dan menciptakan koordinasi yang baik pada bagian yang dipimpin.
- c. Memperbaiki dan mengatur instalasi listrik.
- d. Mengawasi pelaksanaan instruksi kerja pada bagian yang dipimpin.

11. Kepala Gudang Barang Jadi

Tugas pokok kepala gudang barang jadi adalah sebagai berikut :

- a. Menerima dan menetapkan produksi SIR yang sudah diisi dalam peti, *pallet*, *forming box*, *metal box*.
- b. Melakukan “packing” dan pemberian “marketing”.
- c. Mengatur pemuatan barang jadi yang akan dikirim.
- d. Menyusun laporan stock barang jadi.
- e. Menerbitkan nota pengangkutan barang jadi.

12. Kepala Pembelian Bahan Penolong

Tugas pokok kepala pembelian bahan penolong adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas pemeriksaan bahan penolong.
- b. Mengatur pengendalian stock bahan penolong.
- c. Mengimvertarisir kebutuhan barang berdasarkan pesanan.
- d. Menerbitkan surat pesanan barang yang telah disetujui kepala pabrik, untuk disampaikan ke bagian pembelian.

13. Pengawasan Penerimaan Bahan Baku

Tugas pokok pengawasan penerimaan bahan baku adalah sebagai berikut :

- a. Mengelompokkan bahan baku sesuai partainya pada tempat yang telah ditentukan lokasinya.
- b. Mencatat jumlah tonase bahan baku dan asal bahan baku.
- c. Menjaga kebersihan bahan baku.

3.2. Ruang Lingkup Usaha

PT. Remco Jambi adalah industri *Crumb Rubber* dengan produk yang dihasilkan adalah SIR-20 dengan kualitas ekspor. Jenis produk karet yang diproduksi adalah karet basah dan karet kering.

3.3. Keadaan Karyawan

Jumlah karyawan pada PT. Remco Jambi Tahun 2020 menurut klasifikasi bagian dapat dilihat pada berikut :

Tabel.3.1
Jumlah Karyawan Pada PT. Remco Jambi
Tahun 2015 (Menurut Bagian)

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Kepala Pabrik	1
3	Kepala Pembelian Bahan Baku	1
4	Wakil Manajemen	1
5	Quality Controll	2
6	Kepala Ekspor	1
7	Kepala Produksi	1
8	Kepala Personalia	1
9	Kepala Laboratorium	1
10	Kepala Bengkel	1
11	Kepala Gudang Barang Jadi	1
12	Kepala Pembelian Bahan Penolong	1
13	Pengawasan Penerima Bahan Baku	2
14	Staf	17
15	Buruh	280
	Jumlah	312

Sumber : PT. Remco Jambi, Tahun 2020

Berdasarkan keterangan diatas terlihat jumlah karyawan pada masing-masing bagian pada PT. Remco Jambi tahun 2020 berjumlah 312 orang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penulisan ini adalah responden yang menjadi karyawan pada PT. Remco Jambi tahun 2019 yaitu sebanyak 75 orang. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

4.1.1. karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel.4.1.

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	11	15
Laki-Laki	64	85
Jumlah	75	100

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 85% sedangkan yang perempuan sebanyak 15%.

4.1.2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
≤ 19	2	2,7
20 – 24	7	9,3
25 – 29	21	28
30 – 34	15	20
>35	30	40
Jumlah	75	100

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia >35 tahun sebanyak 40%, usia 25 – 29 tahun sebanyak 28%, usia 30 -34 tahun sebanyak 20%, usia 20 – 24 tahun sebanyak 9,3%, serta usia ≤19 tahun sebanyak 2,7%.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	4	5,3
SLTP	29	38,7
SLTA	28	37,3
Sarjana	14	18,7
Jumlah	75	100

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendidikan responden terbanyak adalah SLTP sebesar 38,7%, serta sebesar SLTA 37,3%, serta Sarjana sebanyak 18,7%, serta sebanyak SD 5,3%.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
≤ 1	6	8

2 – 3	15	20
4 – 5	18	24
≥ 6	36	48
Jumlah	75	100

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lamanya bekerja responden terbanyak adalah ≥ 6 tahun sebesar 45%, 4 – 5 sebanyak 24%, 2 -3 sebanyak 20%, ≤ 1 sebanyak 8%.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Motivasi Karyawan Pada PT. Remco Jambi

Untuk mengetahui motivasi karyawan pada PT. Remco Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kebutuhan untuk dapat hidup							
	Kompensasi, pekerjaan tetap, keamanan dan kenyamanan yang diberikan untuk kelangsungan hidup karyawan.	0	1	31	33	10	277	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 277, artinya kebutuhan untuk hidup dapat meningkatkan ketekunan dalam bekerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
2	Keinginan untuk dapat memiliki							
	Saya melakukan pekerjaan karena ingin memiliki sesuatu	2	13	21	32	7	254	Sedang

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 254, artinya keinginan untuk dapat memiliki sesuatu memberikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dinilai biasa saja oleh karyawan.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Ada tidaknya penghargaan							
	Penghargaan yang	5	2	26	42	0	255	Sedang

diberikan perusahaan kepada karyawan yang mau bekerja								
-------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 255, artinya penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dinilai biasa saja oleh karyawan.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
4	Ada tidaknya pengakuan							
	Apakah prestasi kerja dihargai dengan baik di tempat kerja	1	0	37	35	2	262	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 262, artinya pengakuan kerja dapat meningkatkan ketekunan dalam bekerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Keinginan untuk							

	berkuasa							
	Apakah baik niat bekerja untuk mendapatkan kekuasaan	29	27	11	7	1	149	Rendah

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 149, artinya keinginan untuk berkuasa dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja dinilai rendah oleh karyawan.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
6	Lingkungan kerja							
	Tempat kerja, fasilitas, alat, kebersihan, pencahayaan dan hubungan antar sesame apakah sudah baik	0	0	27	44	4	277	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 277, artinya lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Kompensasi							
	Besaran kompensasi yang diterima dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	0	1	33	41	0	265	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 265, artinya besaran kompensasi dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
8	Supervise							
	Cara pimpinan dalam memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawai	0	1	37	37	0	261	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 261, artinya cara pemimpin memberikan arahan dapat meningkatkan ketekunan dalam bekerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Ada tidaknya jaminan pekerjaan							
	Jaminan karir yang diberikan kepada karyawan untuk masa depan	1	1	29	36	8	274	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 274, artinya adanya jaminan pekerjaan dapat memberikan motivasi dalam bekerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
10	Status dan tanggung jawab							
	Cara orang yang mempunyai jabatan pekerjaan dalam	0	1	43	29	2	257	Tinggi

	menjalankan wewenangnya							
--	-------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 257, artinya status/jabatan dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan ketekunan dalam bekerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
11	Peraturan							
	Peraturan kerja sudah baik dan jelas sehingga mudah untuk dipahami	0	0	29	45	1	272	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 272, artinya peraturan kerja dapat meningkatkan ketekunan dalam bekerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Hasil rekap jawaban terhadap indikator motivasi pada PT. Remco Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Motivasi

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kebutuhan untuk dapat hidup		
	Kompensasi, pekerjaan tetap, keamanan dan kenyamanan yang diberikan untuk kelangsungan hidup karyawan.	277	Tinggi
2	Keinginan untuk dapat memiliki		
	Saya melakukan pekerjaan karena ingin memiliki sesuatu	254	Sedang
3	Ada tidaknya penghargaan		
	Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mau bekerja	255	Sedang
4	Ada tidaknya pengakuan		
	Apakah prestasi kerja dihargai dengan baik di tempat kerja	262	Tinggi
5	Keinginan untuk berkuasa		
	Apakah baik niat bekerja untuk mendapatkan kekuasaan	149	Rendah
6	Lingkungan kerja		
	Tempat kerja, fasilitas, alat, kebersihan, pencahayaan dan hubungan antar sesama apakah sudah baik	277	Tinggi
7	Kompensasi		
	Besaran kompensasi yang diterima dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	265	Tinggi
8	Supervise		
	Cara pimpinan dalam memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawai	261	Tinggi

9	Ada tidaknya jaminan pekerjaan		
	Jaminan karir yang diberikan kepada karyawan untuk masa depan	274	Tinggi
10	Status dan tanggung jawab		
	Cara orang yang mempunyai jabatan pekerjaan dalam menjalankan wewenangnya	257	Tinggi
11	Peraturan		
	Peraturan kerja sudah baik dan jelas sehingga mudah untuk dipahami	272	Tinggi
Total		2.803	
Rata-Rata		254,88	

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 254,88 artinya motivasi dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Remco Jambi, motivasi karyawan yang tinggi harus terus dipertahankan dan ditingkatkan.

Jawaban tertinggi berkaitan dengan indikator kebutuhan untuk dapat hidup dan lingkungan kerja dengan skor jawaban sebesar 277. Niat dan itikad karyawan untuk bekerja dengan baik merupakan sumber motivasi yang utama untuk melaksanakan pekerjaan. Perusahaan harus memberikan perhatian akan perkembangan karir di perusahaan bagi yang berprestasi.

Sedangkan jawaban terendah bersangkutan dengan indikator keinginan untuk berkuasa dengan skor jawaban sebesar 149. Kenyataan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tinggi dan nyaman dalam bekerja. Pimpinan harus terus mempertahankan keadaan demikian dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan.

4.2.2. Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Remco Jambi

Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Hubungan Kerja							
	Apakah kerjasama antar sesama karyawan berjalan dengan baik	0	0	28	40	7	279	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 279, artinya hubungan kerja dalam bentuk kerjasama dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
2	Hubungan Kerja							
	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dengan baik	0	0	25	43	7	282	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 282, artinya hubungan kerja dalam berkomunikasi antar sesama dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Hubungan Kerja							
	Apakah suasana kondisi kerja kondusif dan baik	0	0	30	41	4	274	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 274, artinya suasana kerja yang kondusif dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
4	Jaminan Sosial dan Kesehatan							
	Memberikan jaminan terhadap keselamatan karyawan dalam bekerja	0	1	26	35	13	285	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 285, artinya memberikan jaminan kesehatan dapat membuat karyawan terlindungi dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Jaminan Sosial dan Kesehatan							
	Pemberian jaminan terhadap karyawan untuk kebutuhan hidup yang layak	0	0	30	41	4	274	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 274, artinya pemberian jaminan sosial membuat karyawan ingin mengoptimalkan pekerjaanya dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
6	Jaminan Sosial dan Kesehatan							
	Kondisi tubuh saya sangat baik dan fit dalam bekerja	0	0	29	40	6	277	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 277, artinya kondisi tubuh dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Etika Kerja							
	Saya memiliki sikap profesionalisme yang baik dan tinggi dalam bekerja	0	1	32	39	3	269	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 269, artinya memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
8	Disiplin Kerja	0	0	27	33	15	288	
	Saya mengikuti semua aturan perusahaan dalam bekerja							Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 288, artinya bila mengikuti aturan dapat memperlancar target kinerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Kecakapan							
	Keseriusan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan hingga selesai tepat waktu	0	0	34	33	8	274	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 274, artinya keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
10	Pengalaman							
	Saya cukup berpengalaman dalam bidang	0	0	36	35	4	268	Tinggi

	pekerjaan saat ini							
--	--------------------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 268, artinya karyawan cukup berpengalaman di bidangnya dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.27
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Produktivitas

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Hubungan kerja		
	Apakah kerjasama antar sesama karyawan berjalan dengan baik	279	Tinggi
2	Hubungan kerja		
	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dengan baik	282	Tinggi
3	Hubungan kerja		
	Apakah suasana kondisi kerja kondusif dan baik	274	Tinggi
4	Jaminan sosial dan kesehatan		
	Memberikan jaminan terhadap keselamatan karyawan dalam bekerja	285	Tinggi
5	Jaminan sosial dan kesehatan		
	Pemberian jaminan terhadap karyawan untuk kebutuhan hidup yang layak	274	Tinggi
6	Jaminan sosial dan kesehatan		
	Kondisi tubuh saya sangat baik dan fit dalam bekerja	277	Tinggi
7	Etika kerja		
	Saya memiliki sikap profesionalisme	269	Tinggi

	yang baik dan tinggi dalam bekerja		
8	Disiplin Kerja		
	Saya mengikuti semua aturan perusahaan dalam bekerja	288	Tinggi
9	Kecakapan		
	Keseriusan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan hingga selesai tepat waktu	274	Tinggi
10	Pengalaman		
	Saya cukup berpengalaman dalam bidang pekerjaan saat ini	268	Tinggi
Total		2.770	
Rata-Rata		277	

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 277 artinya produktivitas dinilai tinggi oleh karyawan PT. Remco Jambi. Dengan kata lain karyawan telah berusaha bekerja dengan baik dan memaksimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Hasil jawaban responden tertinggi berkaitan dengan indikator disiplin kerja dengan skor jawabannya sebesar 288. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari sepenuhnya pentingnya disiplin dalam memproduksi. Selain itu penekanan standar produksi juga telah disosialisasikan dengan baik.

Sedangkan hasil jawaban responden terendah berkaitan dengan indicator pengalaman dengan skor jawaban sebesar 268. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan cukup tinggi menguasai bidang pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain penepatan dalam bidang oleh perusahaan sudah baik.

4.3. Hasil Pengujian

4.3.1. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

1. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil pengujian sebagai mana terlampir pada lampiran 3 diperoleh nilai-nilai koefisien regresi variabel motivasi dan variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi sebagai mana pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.28
Nilai-nilai Persamaan Regresi

		Unstandardized C		Standardized	T	Sig.
		oefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.002	.483		2.074	.042
	Motivasi	.428	.157	.305	2.737	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlihat pada tabel 4.27 maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 1,002 + 0,428 X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat ditafsirkan bahwa setiap terjadi kenaikan skor motivasi pada PT. Remco Jambi sebesar 1 poin maka produktivitas

kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,428 persen. Disisi lain bila diasumsikan nilai lingkungan kerja tidak mengalami perubahan maka produktivitas karyawan akan tetap positif, yaitu sebesar konstanta atau sebesar 1,002 hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang positif akan memberikan pengaruh yang positif pula terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi.

2. Pengujian Hipotesis

Sebagai mana diungkap sebelumnya dimana di duga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah sebesar

Tabel 4.29
Nilai t Hitung

Keterangan	Nilai t hitung	Sig	Keterangan
1 (Constant)	2.074	.042	
Motivasi	2.737	.008	Signifikan

Sumber: Lampiran 5

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% $df = n - k - 1 = 73$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,993. Dengan demikian maka nilai t hitung 2,737 > dari nilai t tabel sebesar 1,993. Dengan demikian maka H_0 ditolak. Hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Remco Jambi.

3. Koefisien Determinasi dan Korelasi

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

Tabel 4.30
Nilai-nilai Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 ^a	.093	.081	.51562

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.29 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,93 hal ini berarti naik turunnya variabel produktivitas kerja karyawan PT. Remco Jambi mampu dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 93% sementara sisanya sebesar 7% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari tabel 4.29 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,305. Nilai ini mendekati angka 1. Artinya hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. Remco Jambi adalah cukup kuat.

4.4. Analisis dan Pembahasan

Untuk menganalisis motivasi serta produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi dapat dilihat pada uraian berikut :

1. Analisis Motivasi

Dalam perusahaan motivasi mempunyai peranan penting karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Motivasi akan dapat mengenai sasaran kalau orang tahu motif yang tepat pada seseorang, sehingga mampu mendorong melakukan perbuatan tertentu sesuai dengan yang dikehendaki.

Secara keseluruhan motivasi dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Remco Jambi dengan skor sebesar 255. Tingginya motivasi ini didukung oleh adanya keinginan karyawan untuk terus berusaha mencapai kinerja yang tertinggi dengan skor jawaban sebesar 277. Kenyataan ini menunjukkan hasil kinerja yang cukup baik. Keadaan demikian sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Triton (2009:162) yang menyebutkan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan karena untuk memenuhi kebutuhan untuk dapat terus berkembang.

2. Analisis Produktivitas

Masalah produktivitas karyawan merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap perusahaan. Produktivitas karyawan bukan semata-mata ditujukan untuk

mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

Secara keseluruhan produktivitas dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Remco Jambi dengan skor sebesar 277. Tingginya produktivitas ini didukung oleh keinginan untuk selalu menghasilkan mutu kerja terbaik dengan skor jawaban sebesar 288. Pentingnya menjaga mutu dalam produksi merupakan bagian dari pencapaian kerja yang sesuai standar perusahaan. Keinginan yang tinggi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang bermutu tinggi sesuai dengan pendapat dari Sutrisno (2011:104) yang menyebutkan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan hasil yang dicapai melalui peningkatan standar pekerjaan.

4.4.1. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Dalam pekerjaan, jika karyawan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar akibat, yang akan ditimbulkan pasti produktivitas karyawan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya motivasi, karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan semua kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis didapatkan hasil yang sesuai dengan (H_1 diterima). Hipotesis ini diterima karena hasil perhitungan statistic uji F menunjukkan tingkat signifikan 0,008 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara bersamaan (*simultan*) variabel independen motivasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan semakin baik produktivitas karyawan.

Sedangkan nilai *R square* sebesar 0,093 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga menjelaskan variansi pada variabel independen sebesar 09,3%, sedangkan selebihnya 90,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model regresi ini atau dengan kata lain variabel yang tidak ada diteliti dalam penelitian ini yaitu sarana dan prasarana kerja, kepemimpinan serta jenjang karir.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, ternyata motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi menunjukkan bahwa nilainya lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi (H_1 ditolak). Dengan kata lain dapat disarankan untuk menggunakan variabel motivasi guna memprediksi produktivitas karyawan pada PT. Remco Jambi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana diuraikan pada bab terdahulu maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. gambaran motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi adalah sebagai berikut :
 - a. Motivasi karyawan berada pada tingkatan yang cukup baik
 - b. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi juga dalam keadaan yang cukup tinggi.
2. Setiap terjadi kenaikan skor motivasi karyawan pada PT. Remco Jambi sebesar 1 (satu) poin maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,428 persen. Disisi lain bila diasumsikan nilai motivasi tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan tetap positif, yaitu

sebesar konstanta atau sebesar konstanta atau sebesar 1,002. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan memberikan pengaruh yang positif pula terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi.

5.2. Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian sebagaimana pada bagian terdahulu, beberapa saran di kemukakan sebagai berikut :

1. Mengingat variabel motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Remco Jambi, maka sebaiknya peneliti berikutnya perlu meneliti variabel-variabel lain untuk melihat keabsahan hasil penelitian ini dan mengombinasikan dengan variabel-variabel dependen lain seperti kepuasan kerja, kreativitas ataupun kualitas kerja dan kepemimpinan.
2. Pimpinan PT. Remco Jambi dan seluruh jajarannya hendaknya lebih mengoptimalkan kualitas motivasi dengan cara tetap melakukan kajian hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja yang secara baku telah ditetapkan, termasuk melibatkan pihak-pihak independen dalam menilai motivasi kerja karyawan.
3. Untuk menunjang peningkatan produktivitas kerja hendaknya pimpinan dan seluruh jajaran PT. Remco Jambi untuk secara berkala mendorong peningkatan pengetahuan pegawai melalui berbagai pendidikan dan pelatihan baik secara formal maupun non formal.
4. Untuk menunjang aktivitas kerja agar lebih terampil dan memiliki nilai yang positif maka PT. Remco Jambi perlu mendorong peningkatan kapasitas dan kapabilitas pegawai agar tetap memiliki keandalan dalam

bekerja. hal ini dilakukan melalui berbagai training dan stimulus dan penyerahan kewenangan.

5. Pimpinan dan seluruh jajaran PT. Remco Jambi diharapkan memberikan kebebasan berkreasi dalam koridor peningkatan kemampuan kerja dan menciptakan suasana kerjayang harmonis, memelihara suasana kerja yang kondusif, dinamis dan dalam suasana penuh kekeluargaan. Mendorong pegawai untuk memiliki sikap kerja yang positif dan mendorong setiap pegawai untuk memiliki kemampuan serta kecakapan dalam bekerja sama.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Hapzi, 2013, **Metodologi Penelitian**, Deepublish, Yogyakarta

Handoko, T.Hani. (2012), **Pengantar Manajemen**, Edisi 2, Edisi 2, Yogyakarta:
BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. (2019), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi
Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Husein, Umar. (2004), **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta:
Gramedia Pustaka Utama.

J. Winardi . (2001), **Motivasi & Pemasalahan Dalam Manajemen**, Edisi 1,
Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2013), **Sumber Daya Manusia Perusahaan**,
Bandung: Rosda.

Marwansyah. (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, Bandung:
Alfabeta.

- Rangkuti, Freddy, 2001, **Pengantar Statistik**, Jakarta: PT.Gramedia
- Sedarmayanti. (2009), **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**,
Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2001), **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**,
Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora. (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi,
Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, dan Husein Umar, (2002), **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung:
Alfabeta
- 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 Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya
Manusia**, Jakarta: CAPS.
- Terry, GR. (2010), **Management**, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2003), **Efektivitas Kerja Pegawai Di Lingkungan Pegawai
Negeri Sipil**, Jakarta: LP3ES.
- Triton. (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Oryza.
- Umar, Husein, (2013), **Riset Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Gramedia Pustaka
Utama.
- Uno, Hamzah. (2011), **Teori Motivasi dan Pengukurannya**, Jakarta: Bumi
Aksara.

Mahmud, Amir. (2008), **Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Untuk**

Mengikuti Pendidikan Profesi, Sumber:

<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/DP/article/view/431> (diakses 18 desember 2020).

Wilson (2015), Analisis implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Operasional Pada Industri Ekstraktif di Sulawesi Utara, Sumber:

https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=manajemen+menurut+para+ahli&oq=MANAJEMEN+MENURUT#d=gs_qabs&u=%23p%3DQb2S1we9gnUJ (diakses maret 2021)

Sugiyono, (2003), **Metode Penelitian Bisnis**, Dalam Niawati(2016). Artikel.

Tersedia Pada: <http://eprints.peradaban.ac.id/225/> (diakses 13 Desember 2020)

Lampiran 1 : Contoh Kuisisioner

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISISIONER

Kepada Yth,

Bapak / Ibu

Kantor PT. Remco Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Zaidi Salsabila

NIM : 1700861201111

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan
Pada PT. Remco Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab Seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hari Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

2020

Jambi, Desember

Hormat Saya

Zaidi Salsabila

Karakteristik Responden

1. No Responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

3. Umur : ≤ 19 Tahun 30 - 34 Tahun
 20 - 24 Tahun ≥ 35 Tahun
 25 – 29 Tahun

4. Pendidikan Tertinggi: SD SLTA
 SLTP SARJANA

5. Masa Kerja : ≤ 1 Tahun 4 - 5 Tahun
 2 – 3 Tahun ≥ 6 Tahun

Lampiran 2 : Tabulasi Data Jumlah Responden

Variabel Motivasi

No Responden	Variabel X										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	1	1	5	1	3	3	4	4	4	5
6	5	5	1	1	1	3	3	2	1	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	5	3	4	2	5	3	3	4	4	3
9	2	3	1	3	1	4	3	3	4	4	3
10	4	3	1	3	1	4	3	3	4	4	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	1	2	4	1	3	4	3	5	2	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
18	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3	3
19	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4
20	4	2	4	4	1	4	4	3	4	5	4
21	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3
22	4	2	4	5	2	4	4	4	3	4	4
23	3	2	4	4	1	4	4	3	4	4	4
24	3	2	4	4	1	5	4	4	4	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
27	5	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4
29	3	2	4	4	1	4	4	3	4	3	4
30	3	2	4	4	1	4	4	3	4	3	4
31	3	2	4	4	1	4	4	3	4	3	4
32	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4
33	3	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4
34	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4
35	3	2	4	4	1	4	4	3	4	3	3

36	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4
37	3	2	4	4	1	4	4	3	4	3	4
38	3	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4
39	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4
41	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3
42	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4
43	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
44	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
45	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	4
46	5	5	4	3	2	3	3	4	3	3	4
47	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
49	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
50	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4
53	3	3	4	4	2	4	3	4	3	5	4
54	5	5	4	3	1	3	4	4	5	4	4
55	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4
56	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4
57	4	4	3	3	2	4	3	4	5	3	3
58	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4
59	5	5	4	4	2	3	3	4	4	3	3
60	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	4
61	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3
62	4	5	3	3	2	4	4	4	3	3	4
63	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3
64	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4
65	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4
66	5	3	3	4	1	3	4	4	4	3	3
67	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	3
68	4	4	4	3	1	3	3	4	5	3	4
69	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4
70	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3
71	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4
72	5	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3
73	4	3	4	4	1	4	4	3	5	3	4
74	5	5	4	4	2	4	3	4	5	4	3
75	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3
Jumlah	277	254	255	264	149	277	265	260	274	257	272

Variabel Produktivitas

No Responden	Variabel Y									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5
6	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
18	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3
20	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
21	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4
24	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3
30	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3
31	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3
32	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
35	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3

36	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
38	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
40	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
41	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
42	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4
43	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
44	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
45	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
46	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
47	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
50	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
53	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
54	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
55	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3
56	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
57	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3
58	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
59	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
60	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
61	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
62	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
63	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
66	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3
67	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
68	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4
69	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
70	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3
71	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
72	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
73	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
74	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
75	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4
Jumlah	280	280	274	285	274	277	268	289	272	268

Lampiran 3 : Konverensi Data Skala Ordinal ke Skala Interval Dengan Metode
MSI

No	Variabel X											Rata-rata
1	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.27
2	3.95	3.84	2.27	4.23	3.58	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	2.57	3.64
3	2.68	3.84	1.00	2.77	3.58	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	2.57	3.28
4	3.95	3.84	3.63	2.77	2.92	1.00	2.75	2.83	2.72	2.93	1.00	2.76
5	2.68	1.00	1.00	5.87	1.00	1.00	2.75	4.38	4.02	4.40	4.57	2.97
6	5.17	5.09	1.00	1.00	1.00	1.00	2.75	1.00	1.00	2.93	2.57	2.23
7	3.95	3.84	3.63	4.23	3.58	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	2.57	3.76
8	2.68	5.09	2.27	4.23	2.18	4.09	2.75	2.83	4.02	4.40	1.00	3.23
9	1.00	2.88	1.00	2.77	1.00	2.49	2.75	2.83	4.02	4.40	1.00	2.38
10	3.95	2.88	1.00	2.77	1.00	2.49	2.75	2.83	4.02	4.40	1.00	2.65
11	2.68	2.88	2.27	2.77	2.92	1.00	2.75	2.83	2.72	2.93	1.00	2.43
12	2.68	2.88	2.27	2.77	1.00	1.00	2.75	2.83	2.72	2.93	1.00	2.26
13	2.68	2.88	2.27	2.77	2.92	1.00	2.75	2.83	2.72	2.93	1.00	2.43
14	3.95	1.00	1.53	4.23	1.00	1.00	4.30	2.83	5.34	1.00	1.00	2.47
15	3.95	3.84	3.63	4.23	3.58	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	2.57	3.76
16	3.95	3.84	3.63	4.23	3.58	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	2.57	3.76
17	3.95	3.84	3.63	4.23	3.58	2.49	1.00	4.38	4.02	4.40	2.57	3.46
18	2.68	2.88	1.53	2.77	4.54	1.00	2.75	2.83	1.51	2.93	1.00	2.40
19	2.68	2.06	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	2.57	3.25
20	3.95	2.06	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	2.83	4.02	5.87	2.57	3.36
21	2.68	2.06	3.63	4.23	2.18	2.49	4.30	2.83	4.02	2.93	1.00	2.94
22	3.95	2.06	3.63	5.87	2.18	2.49	4.30	4.38	2.72	4.40	2.57	3.50
23	2.68	2.06	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	2.83	4.02	4.40	2.57	3.11
24	2.68	2.06	3.63	4.23	1.00	4.09	4.30	4.38	4.02	2.93	1.00	3.12
25	3.95	3.84	3.63	4.23	3.58	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	2.57	3.76
26	3.95	3.84	3.63	4.23	2.18	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	2.57	3.64
27	5.17	3.84	2.27	2.77	2.18	4.09	4.30	4.38	4.02	4.40	2.57	3.63
28	3.95	3.84	2.27	2.77	2.18	2.49	4.30	4.38	2.72	4.40	2.57	3.26
29	2.68	2.06	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	2.83	4.02	2.93	2.57	2.98
30	2.68	2.06	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	2.83	4.02	2.93	2.57	2.98
31	2.68	2.06	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	2.83	4.02	2.93	2.57	2.98
32	2.68	2.06	2.27	4.23	2.18	2.49	4.30	2.83	2.72	2.93	2.57	2.84
33	2.68	2.88	3.63	2.77	1.00	2.49	4.30	4.38	2.72	2.93	2.57	2.94
34	2.68	2.06	3.63	4.23	2.18	2.49	2.75	2.83	4.02	2.93	2.57	2.94
35	2.68	2.06	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	2.83	4.02	2.93	1.00	2.83
36	3.95	3.84	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	2.83	4.02	2.93	2.57	3.25
37	2.68	2.06	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	2.83	4.02	2.93	2.57	2.98
38	2.68	3.84	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	2.83	4.02	2.93	2.57	3.14
39	3.95	3.84	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	2.57	3.53
40	2.68	2.88	2.27	4.23	2.18	1.00	4.30	2.83	4.02	2.93	2.57	2.90

41	3.95	3.84	3.63	4.23	2.18	2.49	2.75	2.83	2.72	2.93	1.00	2.96
42	5.17	3.84	3.63	2.77	2.92	4.09	4.30	4.38	2.72	2.93	2.57	3.57
43	3.95	2.88	3.63	2.77	2.18	2.49	2.75	4.38	2.72	4.40	1.00	3.01
44	2.68	3.84	2.27	4.23	2.92	2.49	2.75	4.38	2.72	4.40	1.00	3.06
45	3.95	3.84	2.27	2.77	1.00	2.49	4.30	2.83	2.72	4.40	2.57	3.01
46	5.17	5.09	3.63	2.77	2.18	1.00	2.75	4.38	2.72	2.93	2.57	3.20
47	3.95	2.88	3.63	2.77	2.92	2.49	4.30	2.83	2.72	2.93	1.00	2.95
48	2.68	2.88	2.27	2.77	2.92	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	1.00	3.10
49	3.95	3.84	2.27	2.77	2.92	2.49	4.30	2.83	2.72	2.93	2.57	3.06
50	3.95	3.84	3.63	2.77	2.92	2.49	4.30	4.38	2.72	2.93	2.57	3.32
51	2.68	2.88	2.27	2.77	2.92	1.00	2.75	2.83	2.72	2.93	1.00	2.43
52	3.95	3.84	3.63	4.23	1.00	1.00	2.75	2.83	2.72	2.93	2.57	2.86
53	2.68	2.88	3.63	4.23	2.18	2.49	2.75	4.38	2.72	5.87	2.57	3.31
54	5.17	5.09	3.63	2.77	1.00	1.00	4.30	4.38	5.34	4.40	2.57	3.60
55	2.68	3.84	2.27	2.77	2.18	1.00	2.75	4.38	2.72	2.93	2.57	2.74
56	3.95	2.88	2.27	2.77	1.00	1.00	2.75	2.83	2.72	2.93	2.57	2.52
57	3.95	3.84	2.27	2.77	2.18	2.49	2.75	4.38	5.34	2.93	1.00	3.08
58	3.95	3.84	2.27	2.77	1.00	1.00	2.75	4.38	2.72	2.93	2.57	2.74
59	5.17	5.09	3.63	4.23	2.18	1.00	2.75	4.38	4.02	2.93	1.00	3.31
60	2.68	3.84	3.63	2.77	1.00	1.00	2.75	2.83	2.72	2.93	2.57	2.61
61	3.95	2.88	3.63	4.23	2.18	2.49	4.30	2.83	4.02	4.40	1.00	3.26
62	3.95	5.09	2.27	2.77	2.18	2.49	4.30	4.38	2.72	2.93	2.57	3.24
63	2.68	2.88	3.63	2.77	1.00	1.00	2.75	2.83	4.02	2.93	1.00	2.50
64	5.17	3.84	2.27	2.77	2.18	1.00	4.30	4.38	2.72	4.40	2.57	3.24
65	3.95	3.84	3.63	4.23	2.18	2.49	2.75	2.83	2.72	2.93	2.57	3.10
66	5.17	2.88	2.27	4.23	1.00	1.00	4.30	4.38	4.02	2.93	1.00	3.02
67	2.68	2.88	2.27	2.77	2.18	1.00	2.75	4.38	5.34	2.93	1.00	2.74
68	3.95	3.84	3.63	2.77	1.00	1.00	2.75	4.38	5.34	2.93	2.57	3.11
69	2.68	3.84	2.27	2.77	2.18	2.49	2.75	2.83	4.02	2.93	2.57	2.85
70	3.95	2.88	3.63	4.23	2.18	2.49	4.30	4.38	4.02	4.40	1.00	3.40
71	3.95	3.84	2.27	2.77	2.18	1.00	2.75	4.38	2.72	2.93	2.57	2.85
72	5.17	3.84	2.27	2.77	2.18	1.00	2.75	2.83	4.02	4.40	1.00	2.93
73	3.95	2.88	3.63	4.23	1.00	2.49	4.30	2.83	5.34	2.93	2.57	3.29
74	5.17	5.09	3.63	4.23	2.18	2.49	2.75	4.38	5.34	4.40	1.00	3.70
75	3.95	3.84	3.63	4.23	2.18	1.00	2.75	2.83	2.72	4.40	1.00	2.96

Variabel Motivasi

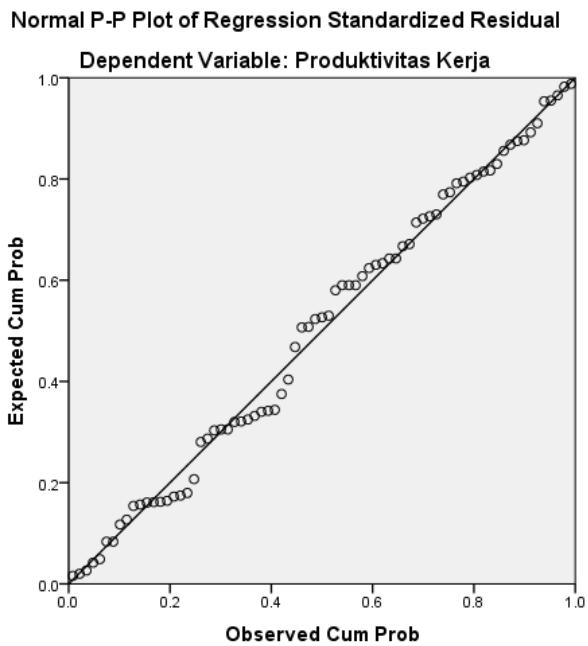
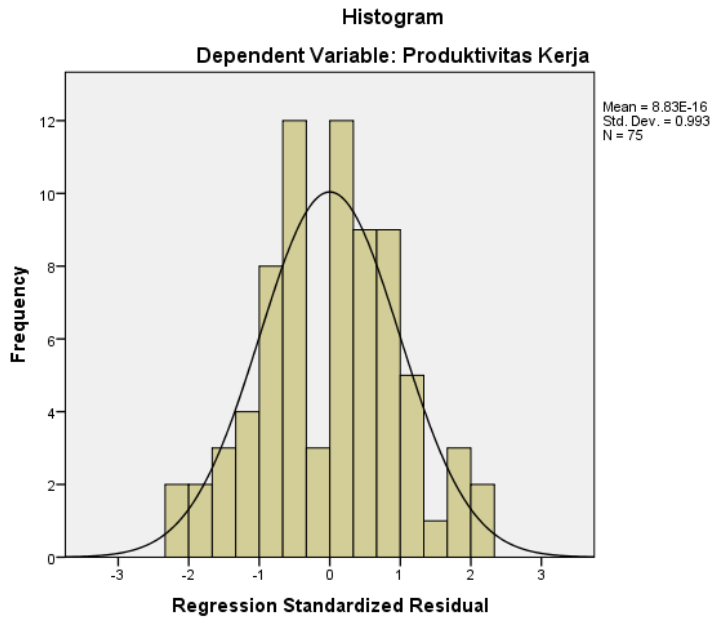
Variabel Produktivitas

No	Variabel Y										Rata-rata
1	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
2	2.42	2.49	2.48	5.03	4.01	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	3.01
3	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	5.71	3.47	3.64	3.87	3.28
4	1.00	1.00	1.00	2.57	1.00	1.00	2.73	1.00	1.00	1.00	1.33
5	3.84	2.49	1.00	2.57	2.48	3.86	4.16	3.47	3.64	3.87	3.14
6	1.00	1.00	1.00	3.80	1.00	1.00	5.71	3.47	3.64	3.87	2.55
7	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	2.73
8	2.42	1.00	1.00	3.80	1.00	2.43	2.73	2.26	1.00	1.00	1.86
9	2.42	2.49	2.48	3.80	1.00	2.43	4.16	2.26	2.38	1.00	2.44
10	2.42	2.49	2.48	3.80	1.00	2.43	2.73	2.26	2.38	1.00	2.30
11	1.00	1.00	1.00	2.57	1.00	1.00	2.73	1.00	1.00	1.00	1.33
12	1.00	1.00	1.00	2.57	1.00	1.00	5.71	3.47	3.64	2.45	2.28
13	1.00	1.00	1.00	2.57	1.00	1.00	2.73	1.00	1.00	1.00	1.33
14	2.42	1.00	2.48	3.80	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	1.00	2.44
15	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	2.73
16	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	2.73
17	3.84	4.04	2.48	5.03	2.48	2.43	4.16	2.26	3.64	3.87	3.42
18	1.00	1.00	1.00	2.57	1.00	1.00	4.16	2.26	2.38	1.00	1.74
19	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	2.73	3.47	2.38	1.00	2.57
20	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	1.00	4.16	2.26	1.00	2.45	2.45
21	2.42	2.49	4.01	3.80	4.01	2.43	4.16	2.26	1.00	2.45	2.90
22	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	2.73
23	2.42	4.04	2.48	3.80	2.48	3.86	4.16	1.00	2.38	2.45	2.91
24	3.84	2.49	4.01	3.80	2.48	3.86	2.73	1.00	3.64	2.45	3.03
25	3.84	2.49	2.48	5.03	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	3.00
26	3.84	2.49	2.48	5.03	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	3.00
27	2.42	2.49	2.48	5.03	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	2.86
28	2.42	2.49	2.48	5.03	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	2.86
29	3.84	4.04	4.01	5.03	4.01	3.86	2.73	3.47	2.38	1.00	3.44
30	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	2.73	3.47	2.38	1.00	2.57
31	1.00	2.49	1.00	3.80	2.48	2.43	4.16	3.47	2.38	1.00	2.42
32	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	2.73	3.47	2.38	2.45	2.71
33	1.00	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	2.73	2.26	2.38	1.00	2.30
34	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	2.73	2.26	2.38	1.00	2.45
35	3.84	4.04	4.01	5.03	4.01	3.86	2.73	3.47	1.00	1.00	3.30
36	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	2.73	3.47	2.38	2.45	2.71
37	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	4.16	2.26	1.00	1.00	2.45
38	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	2.73	3.47	2.38	1.00	2.57
39	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	4.16	3.47	3.64	2.45	2.98
40	2.42	1.00	1.00	3.80	2.48	1.00	2.73	2.26	1.00	2.45	2.01

41	2.42	2.49	2.48	3.80	1.00	1.00	2.73	2.26	2.38	2.45	2.30
42	1.00	2.49	2.48	5.03	2.48	3.86	4.16	2.26	1.00	2.45	2.72
43	2.42	1.00	2.48	2.57	2.48	1.00	4.16	1.00	2.38	1.00	2.05
44	2.42	1.00	2.48	2.57	2.48	1.00	4.16	1.00	2.38	1.00	2.05
45	1.00	1.00	2.48	3.80	1.00	1.00	4.16	2.26	1.00	1.00	1.87
46	1.00	1.00	2.48	2.57	1.00	2.43	2.73	1.00	2.38	1.00	1.76
47	1.00	1.00	1.00	3.80	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	2.30
48	1.00	1.00	1.00	2.57	1.00	1.00	2.73	1.00	1.00	1.00	1.33
49	2.42	1.00	1.00	2.57	2.48	2.43	4.16	1.00	1.00	2.45	2.05
50	2.42	2.49	1.00	2.57	2.48	2.43	4.16	1.00	1.00	2.45	2.20
51	1.00	2.49	2.48	3.80	2.48	2.43	4.16	2.26	2.38	2.45	2.59
52	1.00	2.49	1.00	3.80	1.00	2.43	2.73	2.26	1.00	2.45	2.02
53	1.00	2.49	2.48	2.57	1.00	2.43	4.16	1.00	1.00	1.00	1.91
54	1.00	2.49	1.00	2.57	2.48	2.43	2.73	2.26	1.00	2.45	2.04
55	2.42	4.04	2.48	5.03	2.48	2.43	4.16	1.00	1.00	1.00	2.60
56	2.42	2.49	2.48	2.57	1.00	1.00	2.73	2.26	1.00	2.45	2.04
57	2.42	2.49	1.00	1.00	1.00	2.43	1.00	1.00	1.00	1.00	1.43
58	2.42	2.49	1.00	2.57	1.00	2.43	4.16	1.00	1.00	2.45	2.05
59	2.42	2.49	2.48	3.80	2.48	1.00	2.73	1.00	2.38	1.00	2.18
60	2.42	2.49	2.48	2.57	1.00	1.00	2.73	1.00	1.00	2.45	1.91
61	1.00	1.00	2.48	2.57	2.48	1.00	2.73	2.26	2.38	1.00	1.89
62	1.00	1.00	1.00	3.80	2.48	2.43	2.73	2.26	1.00	1.00	1.87
63	2.42	1.00	1.00	3.80	1.00	1.00	4.16	2.26	1.00	1.00	1.86
64	1.00	1.00	1.00	2.57	1.00	1.00	2.73	1.00	1.00	1.00	1.33
65	2.42	2.49	1.00	2.57	1.00	2.43	4.16	2.26	1.00	1.00	2.03
66	2.42	2.49	1.00	5.03	1.00	1.00	4.16	3.47	2.38	1.00	2.40
67	2.42	1.00	1.00	2.57	2.48	1.00	4.16	1.00	1.00	2.45	1.91
68	1.00	2.49	2.48	2.57	2.48	1.00	2.73	3.47	1.00	2.45	2.17
69	1.00	2.49	1.00	3.80	1.00	1.00	2.73	1.00	1.00	2.45	1.75
70	1.00	2.49	1.00	5.03	1.00	2.43	2.73	1.00	1.00	1.00	1.87
71	1.00	1.00	1.00	3.80	1.00	1.00	4.16	1.00	1.00	2.45	1.74
72	1.00	2.49	2.48	2.57	1.00	1.00	4.16	1.00	1.00	1.00	1.77
73	2.42	1.00	1.00	2.57	2.48	1.00	2.73	1.00	2.38	2.45	1.90
74	1.00	1.00	2.48	2.57	1.00	1.00	2.73	1.00	1.00	1.00	1.48
75	2.42	2.49	1.00	5.03	1.00	1.00	4.16	2.26	1.00	2.45	2.28

Lampiran 4 : Rasio Pengolahan Data Dengan SPSS

- A. Uji Asumsi Klasik
 - 1. Uji Normalitas
 - a. Uji Grafik



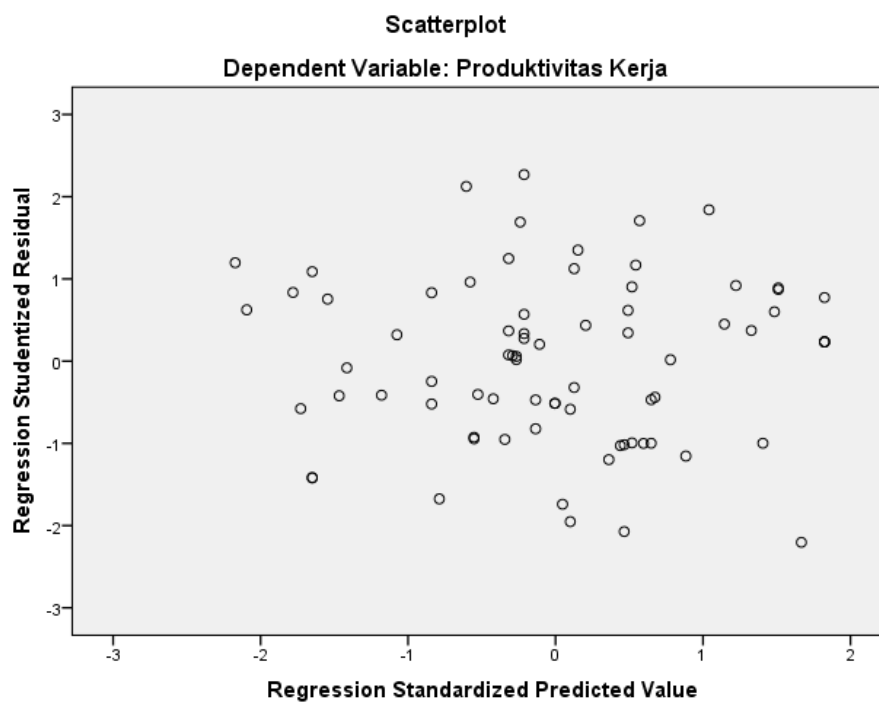
- b. Uji Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.51211932
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.061
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Heterokedastisitas



3. Output Personal Regresi Linear

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 ^a	.093	.081	.51562

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.991	1	1.991	7.489	.008 ^b
	Residual	19.408	73	.266		
	Total	21.399	74			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.002	.483		2.074	.042
	Motivasi	.428	.157	.305	2.737	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 0,910 + 0,476.X + e$$