



JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jime> Email: jime@uma.ac.id

Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Pegawai di PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang

Zainal

Program Studi Teknik Manajemen Industri Akademi Teknik Indonesia Cut Meutia,
Indonesia

Diterima: Mei 2019; Disetujui: Mei 2019; Dipublikasi: Mei 2019;

*Corresponding author: putra.jissho@yahoo.com

Abstrak

Hal terpenting untuk menjaga agar para pegawai yang dipekerjakan dapat bertahan dan memberi kontribusi kepada Perusahaan adalah motivasi. Pihak manajemen terutama yang bertanggung jawab terhadap masalah Sumber Daya Manusia biasanya melakukan serangkaian upaya tertentu untuk memberikan motivasi kepada para pegawainya. Penelitian ini dilakukan di PT.Semadam Kabupaten Aceh Tamiang untuk mengetahui hubungan motivasi dengan produktivitas pegawai di PT.Semadam. Responden dalam penelitian ini adalah 50 dengan teknik sensus sampling. Hasil Penelitian menggambarkan bahwa pegawai di PT.Semadam Kabupaten Aceh Tamiang memiliki motivasi dan produktivitas cukup tinggi. Hal ini diketahui dari distribusi jawaban responden untuk pernyataan motivasi terbesar yaitu setuju 51,73%, sangat setuju 20,4%, ragu-ragu 15,87%, tidak setuju 12%, dan sangat tidak setuju 0%. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan produktivitas terbesar yaitu setuju 48,2%, sangat setuju 27,6%, ragu-ragu 16,8%, tidak setuju 7,4% dan sangat tidak setuju 0%. Berdasarkan hal tersebut bahwa hubungan antara motivasi dan produktivitas pegawai di PT.Semadam Kabupaten Aceh Tamiang saling mempengaruhi dengan nilai masing-masing sebesar 51,73% untuk motivasi dan 48,2% untuk produktivitas.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas

Abstract

The most important thing in making the employed employees stay and contribute to the company is motivation. The management which is responsible on the matter of Human Resources usually conducts a series of particular attempts to give motivation to its employees. This research is conducted in P.T.Semadam Aceh Tamiang Regency to reveal the relation of motivation with productivity in P.T.Semadam. The respondents of this research are 50 with census sampling technique. The result of the research describes the employees in P.T.Semadam have some adequately high motivation and productivity. This matter is revealed by the distribution of the respondents' answer to the biggest statement of motivation, that is agreeable 51,73%, very agreeable 20,4%, doubtful 15,87%, disagreeable 12%, and very disagreeable 0%. The distribution of the respondents' answer to the biggest statement of productivity is agreeable 48,2%, very agreeable 27,6%, doubtful 16,8%, disagreeable 7,4%, and very disagreeable 0%. Based on this answer the relation between motivation and productivity of the employees in P.T.Semadam Aceh Tamiang Regency is influencing each other with its each value as many as 51,73% of motivaton and 48,2% of productivity.

Keywords: Motivation, Productivity.

How to Cite: Zainal (2019) Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Pegawai di PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang. *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*, 3(1): 51 - 62

PENDAHULUAN

Bagi setiap perusahaan yang ingin berkembang maju harus mampu terus mempertahankan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki perusahaannya agar dapat terus bertahan. Hal ini membuat setiap perusahaan harus berusaha menjadi yang terbaik. Selain dengan modal keuangan, perusahaan juga harus memperhatikan sumber daya manusia selain sumber daya lainnya. Bila hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka perusahaan bisa berjalan di tempat ataupun hancur. Jadi sumber daya manusia merupakan suatu hal penting untuk kemajuan dari perusahaan.

Masalah sumber daya manusia juga menjadi bahan perhatian di dalam perusahaan PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang. Adapun pada saat ini, perusahaan PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang berkembang sangat pesat dan untuk mempertahankan kondisi yang ada saat ini, maka selain mempersiapkan modal untuk dukungan perusahaannya, PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang juga harus ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan bisa terus berkembang. Untuk selalu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas ini, perusahaan PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang tentu harus ditunjang dari berbagai hal di dalam perusahaan seperti organisasi dan sistem.

Ini merupakan tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang untuk dapat mengelola unsur manusia seefektif mungkin sehingga para pegawainya dapat memperoleh kepuasan dan terus meningkatkan produktivitasnya serta dapat tetap bertahan di PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang.

PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang memiliki empat bagian dalam kelompok golongan pegawai yaitu golongan staf atau pimpinan, golongan Pegawai, golongan SKU, dan golongan HRN/KTR. Pembagian kelompok ini berdasarkan jabatan yang bisa diduduki oleh pegawai tersebut dan value dari pekerjaan tersebut. Pimpinan memiliki jabatan kelas middle manager, memiliki value pekerjaan yang lebih tinggi, gaji dan jaminan yang lebih tinggi dibandingkan pegawai.

Hal tersebut digunakan peneliti untuk melihat produktivitas para pegawai. Hal ini berhubungan sekali dengan motivasi dari para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Motivasi dalam bahasa Inggris "motive" yang diartikan sebagai sebuah dorongan dari gerak hati seseorang untuk berbuat sesuatu dan mengarah pada tujuan tertentu yang dapat berada di luar diri seseorang yang ditampakan dalam perilaku. Eber dan Griffin (2000) mengartikan motivasi

sebagai sekelompok kekuatan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu dengan cara tertentu. Dari dua pengertian tersebut, keinginan untuk bekerja keras dari pegawai pada PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang memiliki hubungan dengan motivasi pegawai tersebut.

Hal kedua adalah keinginan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan sumbangsih kepada Perusahaan. Ini pun berhubungan sekali dengan motivasi dari pegawai untuk bekerja keras dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi tersebut.

Dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugas dan tanggungjawabnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada pegawai melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga

motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawainya. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya pegawai dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti tingkat produktivitas pegawai akan semakin baik yang akan ditunjukkan oleh pegawai, karena mereka termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang ?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang?

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui motivasi pegawai di PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang
2. Untuk mengetahui produktivitas pegawai di PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang.

Motivasi berasal dari bahasa Inggris "motive" dimana dapat diartikan sebagai sebuah dorongan untuk memenuhi kebutuhan, keinginan atau dorongan dari gerak hati seseorang untuk berbuat sesuatu. Dengan demikian "motive" dapat mengarah pada tujuan tertentu yang dapat berada di luar diri seseorang yang ditampilkan dalam perilaku. Jika tujuan tertentu tersebut berhubungan dengan tujuan perusahaan maka kepentingan pegawai dan organisasi keduanya akan tercapai.

Menurut Ebert dan Griffin (2000) seperti dikutip Parwoto (2002), motivasi dapat diartikan sekelompok kekuatan

tertentu yang menyebabkan orang melakukan sesuatu dalam cara-cara tertentu. Jadi seorang pegawai mungkin termotivasi bekerja keras untuk menghasilkan sebanyak mungkin atau mungkin termotivasi untuk bekerja sekadarnya cukup untuk bertahan.

Dalam perkembangannya ada beberapa teori mengenai motivasi yang diteliti orang para ahli. Adapun teori tersebut seperti dikutip Parwoto (2002) sebagai berikut :

Teori Klasik

Teori ini beranggapan bahwa pegawai hanya termotivasi atas sejumlah uang yang akan diperoleh atau dihasilkan. Menurut Taylor (2000) seperti dikutip Parwoto (2002), jika pegawai termotivasi oleh uang, maka sebaiknya perusahaan membayar segera dengan jumlah tertentu untuk lebih memperbesar produktivitas pegawai.

Setelah itu, perusahaan juga menganalisis pekerjaan dan menemukan cara-cara terbaik untuk melaksanakan teori motivasi ini agar menghasilkan produk dengan biaya yang lebih murah sehingga profit perusahaan bisa semakin tinggi.

Teori Perilaku

Teori ini berdasarkan penelitian sekelompok peneliti Harvard sekitar tahun 1925. Studi ini diarahkan untuk menguji hubungan antara perubahan fisik dan

output pegawai. Tetapi hasil penelitian ini tidak sesuai yang diharapkan sehingga pada akhirnya peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas akan naik jika pegawai percaya bahwa mereka menerima perhatian khusus dari manajemen.

Teori Motivasional Kontemporer

Pada teori-teori ini ditekankan pada faktor-faktor penyebab, fokus dan perilaku pegawai, sehingga kebanyakan ahli teori motivasi bekepentingan dengan cara-cara dimana manajemen berfikir tentang pegawai dan bagaimana memperlakukan pegawai.

Teori X dan Y, Mc Gregor

Dalam teorinya Mc Gregor menyimpulkan bahwa manajer yang memiliki perbedaan yang radikal dan yakin tentang bagaimana memanfaatkan sumber daya terbaik pada suatu perusahaan. Mc Gregor mengelompokkan keyakinan tersebut 2 asumsi, yakni Teori X dan Teori Y.

Teori X beranggapan bahwa manusia pada dasarnya tidak bertanggung jawab dan tidak bisa diajak kerjasama. Sedangkan Teori Y menganggap bahwa pada dasarnya manusia bertanggung jawab, berorientasi pada pertumbuhan, memiliki motivasi sendiri dan tertarik untuk lebih produktif. Mc Gregor lebih cenderung pada teori Y, sehingga manajer yang menganut teori Y

akan lebih menyukai untuk memuaskan dan memotivasi pegawainya.

Teori Maslow

Maslow menyatakan Model Hirarki Kebutuhan Manusia yang menyatakan bahwa manusia memiliki beberapa kebutuhan yang berbeda yang akan mereka usahakan untuk dipuaskan dalam kerja mereka. Kebutuhan tersebut dikelompokkan menjadi 5 tipe dasar yang berurutan secara hirarkis, dimana kebutuhan dasar harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang mencoba memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi di atasnya.

Jika suatu tingkat kebutuhan terpenuhi maka akan menjadi motivasi untuk mencapai kebutuhan di atasnya. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kebutuhan yang sifatnya hirarkis akan mempengaruhi motivasi pegawai.

Teori Dua Faktor

Teori Herzberg menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja tergantung pada dua faktor yakni:

- Faktor Motivator, meliputi: achievement (pencapaian), recognition for achievement (pengakuan dari pencapaian), the work itself (pekerjaan), responsibility (tanggung jawab yang diberikan), dan growth/advancement (bisa berkembang/menjadi ahli)

- Faktor Hygiene, meliputi: company policy and administration (kebijakan perusahaan), supervision (atasan langsung), interpersonal relationship (hubungan interpersonal), working condition (kondisi kerja), salary (gaji), status (status) dan security (keamanan).
- relasi : kebutuhan ini bertujuan untuk relasi interpersonal yang memuaskan
- Kebutuhan berkembang : kebutuhan yang bertujuan untuk pertumbuhan dan perkembangan psikologi secara kontinu.

Faktor Hygiene mengarah pada lingkungan kerja, sedangkan faktor motivasi berhubungan secara langsung dengan pekerjaan yang secara riil mereka lakukan. Teori dua faktor ini bermanfaat dalam meningkatkan motivasi dimana faktor hygiene harus ada dan dirasakan oleh pekerja dan faktor motivasi ditawarkan kepada pekerja sehingga dapat memperbaiki kepuasan dan motivasi mereka.

Pada teori ini bahwa hal-hal yang merupakan faktor hygiene jika diperbaiki bukan secara otomatis menghasilkan kepuasan namun dapat mengurangi ketidakpuasan ataupun jika hal yang ada pada faktor motivasi jika dilakukan akan memberikan lebih kepuasan atau motivasi kepada pekerja tersebut.

Teori ERG

Menurut Alderfer, bahwa kebutuhan seseorang dibagi menjadi tiga:

- Kebutuhan eksistensi : kebutuhan ini yang bertujuan untuk fisiologi dan material yang baik.

Dari ketiga kebutuhan tidak beorientasi jika tingkat yang lebih rendah belum terpenuhi maka tingkat yang lebih atas tidak dapat terpenuhi. Teori ini memberikan masukan bahwa dengan mengerti kebutuhan dari seseorang akan memberikan pengaruh pada seseorang di tempat kerja.

Teori Motivasi McClelland

Menurut McClelland bahwa motivasi terdiri beberapa faktor, yaitu kekuasaan (power), Afiliasi (affiliation) dan prestasi kerja (achievement) yang diilustrasikan sebagai berikut:

- (nIPWR) - need for power
- (nIAFF) - need for affiliation
- (nIACH) - need for achievement

Semakin tinggi kekuasaan yang ingin diraih, maka orang akan berusaha untuk bersikap senang memberi perhatian untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, mencari posisi pimpinan, berusaha berbicara tampil di muka umum.

Apabila kebutuhan akan afiliasi mendesak, orang akan bersikap dan bertindak untuk membentuk orang lain

yang membutuhkan, berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan tahap pengertian. Bilamana kebutuhan untuk berprestasi makin tinggi, maka orang akan berusaha menetapkan suatu tujuan yang penuh tantangan namun masih mungkin dicapai.

Jika dicermati dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, para pegawai tidak selalu berperilaku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan maka perlu dilihat sebab-sebab yang ada dan sebab-sebab itu biasanya ditimbulkan karena adanya tekanan batin yang sering disebut tekanan psikologis. Tekanan psikologis ini biasanya dipicu oleh interaksi seseorang dengan lingkungan kerjanya seperti pemimpin, suasana kerja, tempat kerja, sarana dan prasarana, waktu kerja dan sebagainya. Tekanan psikologis ini tampil dengan berbagai bentuk seperti kecemasan, tegang, khawatir, mudah tersinggung, merasa tidak diperhatikan dan sebagainya. Akibat yang bisa terjadi dari tekanan psikologis adalah dapat merusak kebersamaan, keutuhan organisasi bahkan bisa merusak motivasi seseorang.

Jadi dapat diartikan bahwa motivasi adalah kekuatan tertentu yang menyebabkan orang melakukan sesuatu dalam cara-cara tertentu dimana hal ini untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari seseorang tersebut.

Stephen P. Robins (2012:40-44) menyatakan secara umum bahwa produktivitas merupakan keluaran tiap jam kerja dengan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan.

Sejalan dengan pengembangan diatas, Sedarmayanti (2013) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran dengan efisiensi salah satu masukan yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam waktu tertentu.

Faktor-faktor yang turut menentukan produktivitas adalah

1. Sikap mental

Sikap mental terdiri atas 2 bagian, yaitu

- a. Etika dan disiplin kerja
- b. Motivasi

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja yang baik.

4. Manajemen

Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat kerja yang

tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan dapat meningkatkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

6. Suasana kerja

Suasana kerja yang baik mendorong pegawai merasa senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik kearah peningkatan produktivitas.

7. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan kebosanan terhadap pekerjanya.

8. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan prroduktivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggambarkan motivasi dan produktivitas pegawai PT. Semadam Kab.Aceh Tamiang. Variabel bebas (independent variabel) dalam penelitian ini adalah motivasi dan variabel terikat (dependent variabel) adalah produktivitas pegawai. Untuk mendapatkan tanggapan pegawai maka dilakukan penyebaran kuesioner dan hasil dari kuesioner tersebut akan dikuantitatifkan dengan metode likert. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, yang bertujuan untuk mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih melalui wawancara pribadi atau melalui daftar pertanyaan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner tertutup. Kuisisioner tertutup adalah kuisisioner yang respondennya tidak diberi kesempatan dalam menjawab, jawaban dari pertanyaan kusioner sudah disediakan oleh peneliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey

yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

3. Observasi

Observasi yaitu proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis dengan atau tanpa adanya komunikasi dengan individu-individu yang teliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel motivasi kerja pegawai pada PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang diukur dengan 15 pertanyaan tentang motivasi terlihat pada Tabel 1.1.

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa sebagian besar jawaban responden ada pada posisi setuju (51,73%) hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi pegawai PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang cukup tinggi dan merasa cukup termotivasi

untuk melakukan aktivitas kerjanya. Motivasi tersebut dirasakan oleh pegawai karena perusahaan memberikan suasana kerja dan hak-hak yang menurut pegawai layak untuk didapatkan. Suasana dan hak-hak tersebut seperti menjadi pegawai tetap, rekan kerja yang mendukung, pujian, mengikuti pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, kesempatan untuk bersosialisasi dengan masyarakat diikuti dalam asuransi, mendapatkan jaminan hari tua, mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan dan gaji yang cukup.

Manusia terdorong untuk mendapatkan kebutuhan fisik melalui kerja dan produktivitas sehingga dengan meningkatkan produktivitas kerja, maka akan meningkatkan pendapatan mereka sehingga kebutuhan pokok akan dapat terpenuhi.

Tabel 1 Motivasi Pegawai PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang.

Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah responden
X1	12	19	10	9	-	50
X2	10	26	7	7	-	50
X3	12	24	6	8	-	50
X4	10	27	10	3	-	50
X5	13	21	8	8	-	50
X6	12	27	7	4	-	50
X7	9	24	8	9	-	50
X8	8	27	9	6	-	50
X9	9	32	6	3	-	50
X10	12	27	5	6	-	50
X11	8	31	9	2	-	50
X12	7	27	8	8	-	50
X13	11	24	9	6	-	50
X14	8	31	5	6	-	50
X15	12	21	12	5	-	50
Jumlah	153	388	119	90	0	750
Persen	20,4%	51,73%	15,87%	12%	0%	100%

Produktivitas kerja sering kali dikaitkan dengan keefektifan dan efisiensi dari kerja atau dikaitkan dengan masalah rasio hasil kerja (keluaran) dan berbagai sumber yang diperlukan untuk tercapainya hasil kerja tersebut (masukan). Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas tinggi. Variabel produktivitas pegawai PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang diukur dengan 10 pertanyaan terlihat pada Tabel 1.2.

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa distribusi jawaban responden sebagian besar ada pada posisi setuju (48,2%), hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas pegawai PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang cukup tinggi. Para pegawai ingin selalu menjadi lebih baik, memberikan yang terbaik bagi perusahaan, memberikan saran untuk perkembangan perusahaan,

menerima kritik dan saran yang membangun, berusaha kreatif dan inovatif, belajar dari kesalahan, berusaha mencapai target dan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Dari Tabel terlihat bahwa pegawai yang kurang produktif sebesar 16,8%, hal tersebut dikarenakan pegawai tersebut belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan dan tidak berusaha untuk selalu kreatif dan inovatif.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Soedirman dalam Sedarmayanti (2013) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu penghasilan, lingkungan dan iklim kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara umum yaitu kedisiplinan yang merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

Tabel 2 Produktivitas Pegawai P.T. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang

Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah responden
Y1	15	15	14	5	-	50
Y2	14	21	10	5	-	50
Y3	12	25	10	3	-	50
Y4	11	23	10	6	-	50
Y5	13	21	8	8	-	50
Y6	18	26	5	1	-	50
Y7	15	26	8	1	-	50
Y8	14	27	7	2	-	50
Y9	12	30	5	3	-	50
Y10	14	27	7	2	-	50
Jumlah	138	241	84	37	-	500
Persen	27,6%	48,2%	16,8%	7,4%	0%	100%

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar variable independen yaitu motivasi (x) mempengaruhi variable dependen produktivitas (y). Hasil koefisien regresi b sebesar 0,786 dan a sebesar 0,787 sehingga akan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,786 + 0,787 X$$

Konstanta sebesar 0,786 menyatakan jika motivasi kerja dihilangkan atau tidak ada maka produktivitas karyawan sebesar 0,786 satuan.

Niali koefisien X sebesar 0,787 menunjukkan pengaruh tersebut arahnya positif, yang artinya jika motivasi bertambah 1 poin/satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,787.

Sig/significance untuk motivasi adalah 0,000 atau probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05 (5%) maka dapat dikatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Koefisien determinasi sebesar 0,888 atau 88,8 % menunjukkan bahwa pengaruh variable motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kuat karena mendekati satu (di atas 0,5). Artinya bahwa produktivitas bisa dijelaskan oleh motivasi sebesar 88,8 % sedangkan sisanya 11,2 % dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap produktivitas, hal tersebut membuktikan jika karyawan semakin mendapatkan motivasi dari perusahaan maka produktivitas kerjanya juga akan semakin meningkat. Sebaliknya jika karyawan kurang mendapatkan motivasi, dalam artian karyawan hanya ditelantarkan maka produktivitasnya tentu akan menurun.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pegawai P.T. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal tersebut diketahui dari distribusi jawaban responden untuk pertanyaan motivasi terbesar pada setuju 51,73%, sangat setuju 20,4%, ragu-ragu 15,87%, tidak setuju 12%, dan sangat tidak setuju 0%.
2. Dari segi produktivitas kerja, pegawai P.T. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi. Hal tersebut diketahui dari distribusi jawaban responden untuk pertanyaan produktivitas terbesar pada setuju 48,2%, sangat setuju 27,6%, ragu-ragu 16,8%, tidak setuju 7,4%, dan sangat tidak setuju 0%.
3. Hubungan antara motivasi dengan produktivitas pegawai P.T. Semadam

Kabupaten Aceh Tamiang saling mempengaruhi dengan nilai masing-masing 48,2% produktifitas dan 51,73% motivasi .

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta penerbit Rineka Cipta
- Veithzal Rivai. (2011). Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M.sp. (2013). Manajem Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara
- McCromick dikutip oleh Mangkunegara, A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung Rosda Karya.
- Moekijat. (2010). Manajemen Tenaga Kerja. Bandung Pionir Jaya
- Sudarnoto, Laura F.N. 2004. Komitmen Karier, Motivasi Berprestasi, imbalan Jasa, Dan Kondisi Tempat Kerja Pendukung Kualitas Kehidupan Berkarya Sumber Daya Manusia
- Unika Atma Jaya. Jakarta : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Unika Atma Jaya.
- Muchdarsyah Sinungan. (2009). Produktivitas apa & Bagaimana. Jakarta. Bumi Aksara.
- Porter Lawler dalam Sedarmayanti (2012). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung Penerbit CV. Mandar Maju.
- Robins, Stephen. (2012). Manajemen (edisi ke 11). Jakarta Prehalindo
- Sedarmayanti (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondan P. Siagian(2013). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Atkinson, John W. 1978. An Introduction to Motivation. Jersey: D.D. Van Nostrand Compaby, Inc.
- Gitosudarmo, I., Chons, M.C. Sudita, I.N. 2000. Perilaku Keorganisasian. (1sted.). Yogyakarta: BPFE.
- Herzberg, Frederick. 1987. One More Time : How Do You Motivate Employees?. Harvard Business Review.
- Jain, Raviendra & Chatterjee, Rajat & Jain, Sarita. 2007. Motivational climate in selected institutions of ICT education and training: an empirical study. Indian Journal of Industrial Relation.