
PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA CV. PELITA MAS PEMATANGSIANTAR)

¹Heru Sugara, ²Victor Marudut Mulia Siregar

¹Program Studi Sekretari, Politeknik Bisnis Indonesia Pematangsiantar

²Program Studi Teknik Komputer, Politeknik Bisnis Indonesia Pematangsiantar

E-mail: ¹thesugara77@gmail.com, ²victor.siregar2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas di CV. Pelita Mas yang berada di Tambun Nabolon, Pematangsiantar. Produktivitas yang tinggi merupakan suatu keunggulan kompetitif dari sebuah usaha. Produktivitas yang tinggi akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dari etos kerja dan itu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan itu sendiri. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survey. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang responden, yang berasal dari karyawan CV. Pelita Mas. Data yang diperoleh dari 55 orang reponden tersebut dianalisa menggunakan analisis regresi linear sederhana, untuk melihat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas karyawan CV. Pelita Mas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan total pengaruh sebesar 11,8 %.

Kata Kunci: *Motivasi, Produktivitas, Karyawan, Analisis, Pengaruh*

1. Latar belakang

Sekarang ini, persaingan dalam dunia usaha semakin berkembang. Salah satu faktor penyebab persaingan tersebut dikarenakan mulai muncul usaha-usaha baru yang sejenis.

CV. Pelita, adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam produksi dan pengemasan bihun. CV. Pelita termasuk perusahaan yang sudah lama ada di Kota Pematangsiantar. Tapi sekarang ini, sudah mulai banyak bermunculan perusahaan-perusahaan dengan hasil produksi yang sejenis.

Agar CV. Pelita dapat tetap bertahan dan memiliki daya saing yang tinggi dibanding usaha-usaha sejenis, perusahaan ini haruslah meningkatkan produktivitasnya. Karena produktivitas yang tinggi merupakan suatu keunggulan kompetitif dari sebuah usaha.

Salah satu hal untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah jika terdapat motivasi yang tinggi dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dari etos kerja dan itu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan itu sendiri. Motivasi yang diterima oleh karyawan tersebut dapat membantu karyawan itu dalam cara bekerjanya. Karyawan tersebut akan menjadi lebih kreatif, lebih produktif dalam bekerja, serta dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien,

sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan sangatlah erat. Motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini produktivitas yang tinggi. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai sebuah tujuan.

Selama ini tingkat produktivitas karyawan di CV. Pelita Mas tidak diketahui secara pasti, dan apakah motivasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan belum juga diketahui, karena memang belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya mengenai hal ini pada CV. Pelita Mas.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari motivasi karyawan dengan produktivitas di CV. Pelita. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan di CV. Pelita Mas. Melalui penelitian ini diharapkan CV. Pelita Mas dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi karyawannya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [1].

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu [2]. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Motivasi merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi dan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya agar tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dapat tercapai [3].

Berkaitan dengan pengertian diatas, berikut adalah elemen-elemen kunci dalam motivasi :

1. Intensitas (Intensity) => fokus pada seberapa besar atau kerasnya usaha seseorang untuk mencoba mencapai sesuatu dalam hidupnya.
2. Arah (Direction) => Usaha yang ada dan sudah dilakukan, diarahkan kesuatu tujuan
3. Kegigihan (Persistence) => Fokus pada seberapa lama seseorang dapat mempertahankan upaya atau usahanya.

Ada tiga komponen utama dalam motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan

Kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan. Maslow membagi kebutuhan menjadi lima tingkatan : (1) Kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan akan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan akan penghargaan diri, (5) kebutuhan aktualisasi

2. Dorongan

Merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan.

3. Tujuan

Merupakan hal yang ingin dicapai oleh seorang individu. Tujuan ini akan mengarahkan perilaku.

Terdapat dua metode motivasi :

1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan dan bonus.

2. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas pendukung yang menunjang gairah seseorang sehingga seseorang betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

2.2. Produktivitas

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut [4]. Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik. Produktivitas adalah produksi atau output yang dihasilkan dalam satu kesatuan waktu untuk input [3].

Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi:

1. Faktor Teknis

Faktor Teknis adalah faktor yang meliputi penentuan lokasi, tata letak dan ukuran pabrik atau mesin produksi yang tepat, penggunaan mesin dan peralatan yang benar, teknis penelitian dan pengembangan serta penerapan komputerisasi dan otomatisasi pada produksi yang bersangkutan. Jika perusahaan menggunakan teknologi terbaru dengan tepat, maka produktivitas akan semakin tinggi.

2. Faktor Produksi

Faktor Produksi adalah faktor yang meliputi perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian produksi, penggunaan bahan baku yang berkualitas baik serta penyederhanaan dan standarisasi proses produksi. Jika semua faktor produksi dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas.

3. Faktor Organisasi

Faktor Organisasi adalah faktor berkaitan dengan jenis organisasi yang digunakan, pendefinisian dengan jelas otoritas dan tanggung jawab setiap individu dan departemen serta pembagian kerja

dan spesialisasi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

4. Faktor Personil

Faktor Personil merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi Produktivitas sebuah organisasi. Individu atau tenaga kerja yang tepat harus ditempatkan di posisi yang tepat pula. Tenaga kerja yang lulus seleksi harus diberi pelatihan dan pengembangan yang tepat serta memberikan kondisi dan lingkungan kerja yang baik. Individu yang telah menjadi karyawan ini harus termotivasi dengan baik, baik secara finansial maupun motivasi non-finansial. Keamanan pekerjaan, kesempatan memberikan saran atau pendapat dan kesempatan untuk dipromosi juga secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi.

5. Faktor Finansial (Keuangan)

Keuangan merupakan darah dari sebuah bisnis, oleh karena itu harus terdapat perencanaan dan pengendalian keuangan yang baik terhadap keuangan atau modal kerja. Penggunaan modal atau pemborosan keuangan harus dihindari. Manajemen harus memperhitungkan dengan baik pengembalian atas modal yang mereka investasikan. Keuangan yang dikelola dengan baik akan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan atau organisasi.

6. Faktor Manajemen

Suatu manajemen yang bersifat ilmiah, profesional, berorientasi masa depan, tulus dan kompeten akan secara positif mempengaruhi produktivitas organisasinya. Manajemen yang dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan biaya terendah, menggunakan teknik produksi terbaru, memberikan lingkungan kerja yang baik dan selalu memotivasi karyawannya akan secara signifikan meningkatkan produktivitas organisasinya.

7. Faktor Pemerintah

Peraturan dan Kebijakan pemerintah seperti peraturan ketenagakerjaan, kebijakan fiskal yang meliputi suku bunga dan perpajakan akan sangat berpengaruh pada produktivitas suatu organisasi. Manajemen organisasi yang memiliki pengetahuan tentang peraturan dan kebijakan pemerintah serta menjaga hubungan yang baik dengan pemerintah akan dapat meningkatkan produktivitas organisasinya.

8. Faktor Lokasi

Produktivitas kerja suatu organisasi juga sangat tergantung pada lokasi dimana organisasi tersebut berada. Faktor lokasi tersebut diantaranya seperti fasilitas infrastruktur, kedekatan dengan pasar, kedekatan dengan sumber bahan baku, tenaga kerja yang terampil dan lain-lainnya.

3. Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian ini termasuk jenis penelitian survei. Penelitian survei ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan produktivitas.

3.2. Populasi dan Pemilihan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Pelita Mas sebanyak 55 orang karyawan.

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah Motivasi (X)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependen atau terikat (Y) pada penelitian ini adalah produktivitas.

3.4. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Metode ini akan digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan CV. Pelita Mas

Agar lebih efisien mendapatkan data dari responden maka peneliti menggunakan metode kuesioner. Kuesioner tersebut disusun dengan menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: SS (sangat setuju), S (setuju), R (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju)

Selain angket atau kuesioner, pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui metode dokumentasi, yaitu dengan mencari data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan CV. Pelita Mas.

3.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah:

Objek : CV. Pelita Mas

Alamat : Jl. Tambun Timur, Kelurahan Tambun Nabolon Kec. Siantar Martoba – Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara

Waktu : Mei s.d Agustus 2019

3.6. Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan alat atau teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan tertulis, yang disusun dan disebarikan untuk mendapat informasi atau keterangan dari responden.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh di luar dari lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data sekunder adalah dengan menggunakan metode dokumentasi, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memperoleh atau mengetahui sesuatu dengan melihat buku-buku, arsip-arsip atau catatan-catatan, literatur dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dan mendukung pelaksanaan penelitian.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Untuk mengukur validitas dari data kuesioner, dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item butir-butir pertanyaan terhadap skor totalnya. Korelasi yang dibentuk berdasarkan teknik korelasi Product Moment yang formulasi matematisnya menurut Riduwan (2010:110) adalah sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 $\sum X$ = Jumlah skor item
 $\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)
 n = Jumlah responden
 Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t hitung
 r = Koefisien korelasi hasil r hitung
 n = Jumlah responden

Setelah itu dibandingkan dengan tabel distribusi t untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$), dengan kesimpulan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti item pertanyaan adalah valid ; jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti item pertanyaan adalah tidak valid.

Atau jika dengan menggunakan sistem model statistik dalam program SPSS versi 19, besarnya nilai koefisien korelasi (r) tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis *Statistical Package for Social Science* (SPSS) pada kolom *Corrected items Total correlation*. Menurut Sekaran (2006) kriteria uji validitas secara singkat, jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi instrumen penelitian. Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan *internal consistency* dengan Metode Belah Dua (*Split Half*) yang maksudnya adalah butir-butir instrumen dibagi menjadi dua kelompok yaitu butir-butir instrumen yang bernomor ganjil dan butir instrumen nomor genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap butirnya dijumlahkan yang menghasilkan skor total. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya. Kemudian koefisien korelasi tersebut dimasukan dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut (Riduwan, 2008:111) :

$$R = \frac{2r\beta}{1+r\beta}$$

R = Reliabilitas internal seluruh instrumen
 $r\beta$ = Koefisien korelasi antara belahan instrumen ganjil dan genap

Atau jika dengan menggunakan sistem model statistik dalam program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22, dimana pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, *Statistical Package for Social Science* (SPSS) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika *Cronbach Alpha* (G) > 0.6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima (Sekaran, 2006).

Dimana :

R = Koefisien realibitas internal seluruh instrumen
 $r\beta$ = Koefisien korelasi antara belahan instrumen ganjil dan genap

Jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah reliabel ; jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah tidak reliabel.

Untuk mempermudah perhitungan dan pengujian data yang diperoleh, dapat dipergunakan program statistik dari komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

3.8. Metode Analisis Data

Metode deskriptif dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi (Arikunto, 2006). Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif sehingga dapat diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai variabel penelitian berdasarkan data.

Pada penelitian ini sebelum data diolah, terlebih dahulu angket setiap item diberi skor sesuai dengan skala Likert, dimana penyusunan angket ini dalam bentuk pilihan ganda dengan 5 opsi jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan. Pemberian skor terhadap alternatif jawaban yang ada dalam angket adalah sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-ragu (R) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.9. Analisis Regresi Linear

Untuk menguji pengaruh antara motivasi dan produktivitas digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Rumus persamaan Regresi Linear Sederhana secara umum adalah :

$$Y = a + bX$$

a = angka konstan dari unstandardized coefficients.

b = angka koefisien regresi.

4. Hasil

4.1. Data Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Pelita Mas. Dalam penelitian ini, jumlah karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 55 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan pada jam pulang kerja karyawan. Karyawan yang dijadikan sampel, dikumpulkan di depan kantor CV. Pelita Mas.

Penyebaran kuesioner dilakukan pada minggu ke___ bulan ____ 2019. Sebanyak 55 kuesioner telah disebar kepada karyawan CV. Pelita Mas. Kuesioner yang kembali dan diisi dengan lengkap ada sebanyak 55 kuesioner. Artinya, semua kuesioner yang disebar

semuanya dikembalikan dan diisi dengan lengkap.

4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Untuk mengukur validitas dari data kuesioner, dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item butir-butir pertanyaan terhadap skor totalnya. Dengan menggunakan sistem model statistik dalam program SPSS , besarnya nilai koefisien korelasi (r) tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis pada kolom *Corrected items Total correlation*. Menurut Sekaran (2006) kriteria uji validitas secara singkat, jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid.

TABEL 1
UJI VALIDITAS MOTIVASI (X)

| Item Pertanyaan | Koefisien Validitas | Keterangan |
|--------------------------------|---------------------|------------|
| Merasa dibutuhkan | 0,722 | Valid |
| Diberi apresiasi berupa pujian | 0,651 | Valid |
| Hubungan kerja yang baik | 0,823 | Valid |
| Suasana kerja yang nyaman | 0,810 | Valid |
| Rasa aman dalam bekerja | 0,578 | Valid |

TABEL 2
UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS (Y)

| Item Pertanyaan | Koefisien Validitas | Keterangan |
|--|---------------------|------------|
| Bekerja sesuai target | 0,852 | Valid |
| Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 0,834 | Valid |
| Hasil kerja sesuai standar kualitas perusahaan | 0,761 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah ditampilkan pada tabel-tabel diatas, maka keseluruhan item pertanyaan dari setiap variabel dapat dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi instrumen penelitian. Jika dengan menggunakan sistem model statistik dalam program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22, dimana pengujian

reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, *Statistical Package for Social Science* (SPSS) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika *Cronbach Alpha* (G) > 0.6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima.

TABEL 3
HASIL UJI RELIABILITAS

| Variabel | Koefisien | Keterangan |
|---------------|-----------|------------|
| Motivasi | 0,785 | reliabel |
| Produktivitas | 0,750 | reliabel |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah ditampilkan pada tabel-tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel. Karena nilai Cronbach's Alpha besarnya diatas 0,6.

4.3. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

Hasil analisis deskriptif dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Motivasi | 55 | 15.00 | 25.00 | 20.4545 | 2.52996 |
| Produktivitas | 55 | 9.00 | 15.00 | 12.8364 | 1.68615 |
| Valid N (listwise) | 55 | | | | |

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, penilaian dari para responden baik. Karena menurut hasil penilaian dari setiap variabel, semua hasilnya berada diatas rata-rata.

4.4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear dan Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh antara motivasi dan produktivitas digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu 1 variabel independen (X) dan 1 variabel dependen (Y). Variabel independen (X) dari penelitian ini adalah 'motivasi', dan variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah 'produktivitas'. Pengolahan data ini menggunakan program SPSS. Hasil SPSS Analisis Regresi Linear Sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.156 | 1.772 | | 4.603 | .000 |
| | Motivasi | .229 | .086 | .343 | 2.661 | .010 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Rumus persamaan Regresi Linear Sederhana secara umum adalah :

$$Y = a + bX$$

a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Berdasarkan tabel diatas, maka besar nilai a adalah 8,156.

b = angka koefisien regresi., nilai nya adalah 0,229.

Sehingga persamaan regresinya adalah : $Y = 8,156 + 0,229 X$

Melihat angka koefisien regresi yang bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap Produktivitas (Y).

Untuk memastikan apakah koefisien regresi itu berpengaruh signifikan atau tidak, dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig*) dengan probabilitas 0,05. Jika nilai signifikansi < dari probabilitas 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y. Berdasarkan hasil tabel diatas, nilai signifikansi nya adalah 0,01 (< dari probabilitas 0,05). Sehingga dapat dikatakan ada terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas.

Untuk melihat besarnya pengaruh dari Motivasi terhadap Produktivitas, kita dapat melihat dari nilai R square, pada tabel berikut :

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .343 ^a | .118 | .101 | 1.59852 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel diatas, nilai R Square adalah 0,118 (=11,8 %). Nilai ini berarti bahwa Pengaruh Motivasi (X) terhadap Produktivitas (Y) adalah sebesar 11,8 %, sedangkan 88,2 % Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji, didapati hasil bahwa Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan total pengaruh sebesar 11,8 %. Artinya Motivasi ternyata dapat meningkatkan Produktivitas dari pada karyawan yang ada di CV. Pelita Mas. Artinya dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: Motivasi mempengaruhi Produktivitas karyawan di CV. Pelita Mas Artinya Motivasi sudah cukup mampu untuk meningkatkan Produktivitas para

karyawan di CV. Pelita Mas, walaupun persentase pengaruhnya hanya sedikit, yaitu 11, 8 %. Sedangkan sisanya 88,2 % dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti, seperti : ketrampilan, pengalaman kerja, pengawasan, teknologi, dll.

6. Ucapan Terimakasih

Terimakasih Direktur DRPM RISTEKDIKTI yang telah membiayai penelitian ini dalam skema Penelitian Dosen Pemula tahun pelaksanaan 2019.

Daftar Pustaka

- [1] Fachreza, S. Musnadi, and M. S. A. Majid, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA BANK ACEH SYARIAH DI KOTA BANDA ACEH," *J. Magister Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Unsyiah*, vol. 2, no. 1, pp. 115–122, 2018.
- [2] N. A. Lestari, "HUBUNGAN EKSPEKTANSI TERHADAP DOSEN PEMBIMBING DENGAN MOTIVASI MENULIS SKRIPSI," *Educ. Psychol. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2012.
- [3] D. Herianto and S. Mirsa, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan," *J. Polit. Profetik*, vol. 6, no. 1, pp. 91–105, 2018.
- [4] N. A. Nurfiat and S. D. Rustariyuni, "Pengaruh upah dan teknologi terhadap produktivitas dan penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di kota Denpasar," *PIRAMIDA*, vol. XIV, no. 1, pp. 34–48, 2018.
- [5] R. P. H. Kembau, "PENGARUH RASIO HUTANG DAN RASIO KREDIT TERHADAP PROFITABILITAS DAN DAMPAKNYA TERHADAP RASIO LANCAR PADA PERUSAHAAN LEASING YANG TERDAFTAR DI IDX," *J. EMBA*, vol. 2, no. 4, pp. 374–385, 2014.