

**PERANAN MOTIVASI DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
PT. GRAHA INSANI MANDIRI MEDAN**

Oleh

Dra. Farida Hanum Nst, MAP

ABSTRACT

One of the factors that influence the success of Work Productivity Employees is by providing motivation among employees, where Motivation is the driving force that creates excitement of a person either from within or from outside that encourages them to work, with all the effort to achieve certain goals.

This study aims to determine whether there is an influence between Motivation Against Employee Productivity.

This research uses quantitative data analysis methods with statistical techniques with Product Moment correlation formula used to determine the relationship or influence between variables X (Motivation) to variable Y (Work Productivity Employees).

From the results obtained $r_{xy} = 0.636$ this means that there is an influence between the Motivation Against Employee Productivity. While how big the influence of variable X to variable Y is 40,44%, so it can be seen that have medium effect between variable X (Motivation) to variable Y (Employee Work Productivity) The rest 59,56% determined by Other Factors.

Keywords: Motivation, Employee Productivity

A. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional mengisyaratkan kepada seluruh element masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas di segala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non-formal. Dengan

meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan

adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidak puasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental.

Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkatan *top*, *midle*, maupun *lower*. Apabila orang-orang tersebut diperhatikan secara cermat dan tepat dengan sendirinya organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Individu-individu tersebut merupakan sumber daya yang tersedia bagi organisasi, dan sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi tersebut

berupaya menampilkan kerja yang optimal agar tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik. Namun, masalah akan timbul pada saat pegawai atau staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya namun tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya akan memiliki loyalitas dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Mereka akan memberikan banyak perhatian, keterampilan dan disiplin dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivator kepada karyawan berupa pemenuhan kebutuhan karyawan sebagai dorongan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi

berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya

terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan puskesmas dapat memberikan prestasi kerja.

Berbicara tentang motivasi, maka tidak akan lepas dari peran seorang pemimpin dalam perusahaan. Masalah motivasi yang dihadapi seorang pimpinan organisasi ialah bagaimana memberikan tingkat kepuasan yang memadai kepada setiap anggota organisasi yang berada dibawah pimpinannya Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja tidak akan tercapai jika pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak profesional dan proporsional serta bersungguh-sungguh, dimana masih ada pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti seringnya pegawai yang hadir terlambat pada waktu yang telah ditetapkan dan pada jam kerja pegawai tidak pada posisinya dengan alasan yang tidak jelas. Hal ini juga akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai kurang disiplin dan kurang taat pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Tujuan utama produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun di tingkat puncak mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif, produktif dan

berwibawa serta inovatif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

B. LANDASAN TEORI

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Sulistiyani (2003: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Sedangkan menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009:233) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih

merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain itu menurut Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flipppo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang

bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh

dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin.

Menurut Sunyoto (2013:17) Adapun langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2010: 150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi

standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Maslow dalam Wukir (2013:120) Hierarki kebutuhan manusia adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan. Asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

3. Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk

keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan penghargaan.

5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

Menurut Hasibuan (2010: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi

individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2008:64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
 - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas

c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)

Kepuasan kerja Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja,

etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan

2. Sarana pendukung, meliputi:

a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.

b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Menurut Muchdarsyah (2008: 227)

menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim

kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu

yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2008: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik

sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2008: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Menurut Simamora (2004: 612)

faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada masyarakat Kota Medan di Jalan Komplek IAIN No. 5.

Metode deskriptif yaitu metode penelitian dengan cara mengumpulkan data, dikelompokkan lalu disusun agar dapat diteliti dengan teori yang relevan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk kemudian diambil suatu kesimpulan.

Menurut Juliadi (2013:14) Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variable memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Graha Insani Mandiri Medan. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang.

atau kurang dari itu, sebaiknya jumlah tersebut diambil keseluruhannya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Merujuk pada hal tersebut, maka peneliti menggunakan *total sampling* dengan jumlah populasi yaitu : 30 orang.

Peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data berikut ini akan diuraikan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Teknik Pengumpulan data primer, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung ke lokasi penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti. Penelitian data ini dilakukan dengan cara :

- a. Kuesioner (*questionnaire*) adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau angket yang telah disediakan kepada responden. Kuesioner yang diberikan pada responden adalah tertutup dalam artian mengharapkan pertanyaan singkat atau memilih pilihan jawaban yang tersedia.

b. Observasi (*observation*), pengamatan langsung pada suatu objek yang akan diteliti untuk mendapatkan gambaran yang tepat mengenai objek penelitian

2. Teknik Pengumpulan data sekunder yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan atau diperoleh melalui catatan-catatan tertulis lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

a. Penelitian kepustakaan (*library research*) adalah dengan mengumpulkan buku-buku, karya ilmiah, makalah yang memiliki relevansi dengan masalah yang sedang diteliti.

b. Studi dokumentasi adalah dilakukan dengan menelaah catatan tertulis, dokumen, dan arsip yang menyangkut masalah yang diteliti yang berhubungan dengan PT. Graha Insani Mandiri Medan.

Melalui penyebaran angket yang berisikan beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada responden, maka ditentukan

skor pada setiap pertanyaan. Penentuan ini dihitung berdasarkan alternatif jawaban (a, b, c, d dan e) akan diberikan skor sebagai berikut :

- Untuk alternatif jawaban a diberi 5
- Untuk alternatif jawaban b diberi 4
- Untuk alternatif jawaban c diberi 3
- Untuk alternatif jawaban d diberi 2
- Untuk alternatif jawaban e diberi 1

Untuk menentukan kategori jawaban apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, dan sangat rendah terlebih dahulu ditentukan kelas intervalnya. Berdasarkan alternatif jawaban responden, maka dapat ditentukan interval kelas sebagai berikut :

$$\frac{\text{Banyaknya bilangan}}{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}$$

Maka diperoleh :

$$\frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden masing-masing variabel yaitu :

- Skor untuk kategori sangat kuat = 4,2 – 5,0

- Skor untuk kategori kuat = 3,3 – 4,1
- Skor untuk kategori sedang = 2,4 – 3,2
- Skor untuk kategori rendah = 1,5 – 2,3
- Skor untuk kategori sangat rendah = 0,8 – 1,4

Untuk menentukan jawaban responden tersebut tergolong tinggi, sedang, rendah maka dari jumlah skor dari variabel dengan jumlah pertanyaan. Dari hasil pembagian tersebut, maka akan dapat diketahui jawaban responden termasuk ke dalam kategori yang mana.

Teknik analisa yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif dengan uji statistik yaitu dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment, yang digunakan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Penggunaan teknik korelasi seperti ini didasarkan atas sumber data yang diperoleh

penulis serta adanya interval data yang berguna untuk melihat apakah jawaban responden tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah dan sangat rendah.

1. Koefisien Korelasi Produk Moment

Adapun rumus Koefisien Korelasi Pearson Product Moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = angka indeks korelasi “r” Pearson Product Moment

N = populasi

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor x dan y

$\sum x$ = jumlah skor x

$\sum y$ = jumlah skor y

Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Nilai r yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti oleh nilai variabel yang lain.

b. Nilai r yang negatif menunjukkan hubungan kedua variabel negatif artinya menurunnya nilai variabel yang satu diikuti dengan meningkatnya nilai variabel yang lain.

c. Nilai r yang sama dengan nol menunjukkan kedua variabel tidak menunjukkan hubungan, artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi), digunakan penafsiran interpretasi angka yang dikemukakan oleh Sugiyono yaitu :

Tabel 1.1. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

Dengan nilai R_{xy} yang diperoleh, kita dapat melihat secara langsung melalui tabel korelasi yang menguji apakah nilai r yang kita

peroleh tersebut berarti atau tidak, tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dalam hal ini signifikan, 5% bila nilai r tersebut signifikan artinya, hipotesis alternatif dapat diterima.

2. Koefisien Determinant

Teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa persen besarnya pengaruh variabel bebas / independen (X)

terhadap variabel terikat / dependen (Y). Perhitungan dilakukan dengan mengkuadratkan Nilai Koefisien Pearson Product Moment $(R_{xy})^2 \times 100\%$.

$$KD = (R_{xy})^2 \times 100\%$$

KD = koefisien determinan

$(R_{xy})^2$ = koefisien Pearson Product Moment antara x dan y.

D. PEMBAHASAN

Dengan adanya rasa senang dalam menjalankan atau melakukan pekerjaan merupakan hal pendorong agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan kepuasan dan hasil kerjanya dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan tersebut, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perasaan Senang Melakukan Pekerjaan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Senang	19	63,3
Senang	4	13,3
Cukup Senang	7	23,4
Kurang Senang	0	0
Tidak Senang	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 19 orang pegawai merasa sangat senang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.Graha Insani Mandiri merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya dan diharapkan dengan adanya rasa senang tersebut pekerjaan dapat terlaksana dengan maksimal dan berkualitas. Dengan terlaksananya pekerjaan dengan maksimal maka produktivitas kerja juga akan semakin baik.

Dengan adanya gaji yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya serta memberikan kepuasan atas apa yang telah dikerjakan oleh setiap pegawai

karena mendapatkan imbalan berupa gaji, seperti jawaban responden yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Gaji yang diterima pegawai

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Puas	15	50
Puas	8	26,7
Cukup Puas	7	23,3
Kurang Puas	0	0
Tidak Puas	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 16 orang menyatakan sangat puas dengan gaji yang diterimanya. Dan apabila pegawai sudah merasa puas dengan gaji yang diterimanya ini merupakan salah satu motivasi karyawan PT. Graha Insani Mandiri Medan melakukan pekerjaannya agar lebih baik lagi sehingga produktivitas karyawan akan tercapai dengan baik.

Pemberian penghargaan dari atasan adalah merupakan sebuah motivasi bagi karyawan

untuk lebih giat dan lebih meningkatkan aktivitas yang dilakukannya. Pada tabel berikut kita lihat seberapa sering atasan memberikan penghargaan atas kreativitas pegawai.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Tentang Mendapat Penghargaan Atas Kreativitas yang Dilakukan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	12	40,0
Sering	7	23,3
Kadang-kadang	11	36,7
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa atasan selalu memberikan penghargaan atas kreativitas yang dilajukan oleh perusahaan. Dan hal ini merupakan sebagai motivasi kepada karyawan PT. Graha Insani Mandiri Medan untuk melakukan hal-hal baru yang kreatif dalam bekerja.

Dengan adanya keinginan dari karyawan bekerja lebih giat maka kualitas kerja dapat terlaksana dengan maksimal serta

produktivitas kerja dapat tercapai, untuk mengetahui tingkat keinginan pegawai bekerja lebih giat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Tentang Keinginan Bekerja Lebih Giat

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Ingin	15	50,0
Berkeinginan	9	30,0
Cukup Berkeinginan	6	20,0
Kurang Berkeinginan	0	0
Tidak Berkeinginan	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa diantara 30 orang karyawan perusahaan 15 orang menyatakan sangat ingin bekerja lebih giat. Dan apabila pegawai itu sudah bekerja dengan giat maka akan tercapailah hasil kerja yang diinginkan dengan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan yang tinggi dalam bekerja lebih giat. Semakin giat karyawan bekerja maka

produktivitas kerja karyawanpun diharapkan semakin baik pula.

Kenaikan pangkat merupakan suatu jenjang prestasi atau penghargaan yang diberikan atas kinerja yang dilakukan karyawan dengan kurun waktu 4 tahun setiap kenaikan pangkat atau golongan. Untuk mengetahui ketepatan waktu kenaikan pangkat karyawan pada PT. Graha Insani Mandiri Medan kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kenaikan Pangkat Sesuai Dengan Kurun Waktu yang Telah Ditetapkan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu Tepat Waktu	5	16,7
Sering	6	20,0
Kadang-kadang	19	63,3
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat ketepatan waktu dalam hal kenaikan pangkat dinyatakan rendah, disini diperlukan adanya ketepatan waktu dan

konsisten sehingga dengan adanya kenaikan pangkat dapat memacu karyawan dalam hal bekerja lebih giat.

Situasi dan kondisi kantor yang mendukung kegiatan karyawan baik fasilitas maupun lingkungan sesama karyawan sangat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan aktifitasnya, untuk mengetahui situasi dan kondisi perusahaan kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perasaan Bekerja Pada Perusahaan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Baik	4	13,3
Baik	20	66,7
Cukup Baik	6	20,0
Kurang Baik	0	0
Tidak Baik	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa situasi dan kondisi tempat para karyawan bekerja dalam keadaan baik, yang mana diantara 30 orang responden 20 orang menyatakan situasi dan kondisi kantor sangat

baik. Dengan demikian kondisi atau situasi perusahaan mendukung aktivitas perusahaan, sehingga diharapkan produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana dengan baik.

Salah satu motivasi yang diberikan dengan jangka waktu tertentu salah satunya adalah dengan kenaikan pangkat yang bermaksud dapat meningkatkan gairah kerja, dan untuk mengetahui apakah kenaikan pangkat membuat karyawan perusahaan semangat untuk bekerja kita lihat tabel berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kenaikan Pangkat Membuat Bersemangat Untuk Bekerja

Keterangan	Jumlah Responde n	Persentase (%)
Sangat Bersemangat	9	30,0
Bersemangat	15	50,0
Cukup Bersemangat	6	20,0
Kurang Bersemangat	0	0
Tidak Bersemangat	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa antara 30 orang responden, 15 orang menyatakan kenaikan pangkat membuat karyawan

bersemangat untuk bekerja. Kenaikan pangkat ini merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Karyawan bekerja dengan giat maka akan tercapai produktivitas kerja yang baik. Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa dengan adanya kenaikan pangkat dapat membuat pegawai semangat dalam melakukan pekerjaan.

Rasa bosan ditempat kerja merupakan hal yang sering timbul karena banyak hal diantaranya situasi kerja yang tidak nyaman, tingkat kejenuhan, tugas yang berat dll. Untuk mengetahui seberapa sering karyawan perusahaan merasa bosan terhadap tugas yang dilakukannya kita lihat tabel berikut :

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pernah Merasa Bosan Terhadap Tugas yang Dilakukan

Keterangan	Jumlah Responde n	Persentase (%)
Selalu	0	0
Sering	0	0
Kadang-kadang	12	40,0
Jarang	4	13,3
Tidak Pernah	14	46,7

Jumlah	30	100,0
---------------	-----------	--------------

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 14 orang responeden menyatakan tidak pernah merasa bosan dalam melaksanakan tugas, jadi apabila karyawan tidak pernah merasa bosan dalam melaksanakan tugas maka diharapkan tugas yang diberikan itu dapat tercapai dengan baik. Dari tabel diatas dapat diketahui sebagian karyawan terkadang memiliki rasa bosan dalam melaksanakan tugas. Maka dengan demikian produktivitas kerja karyawanpun akan semakin rendah. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang merasa bosan terhadap tugas yang dikerjakannya.

Setiap aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya harus dapat bertanggung jawab apa yang telah menjadi tugas dan kesalahan akibat *human eror* serta adanya sanksi yang diberikan atas perbuatan karyawan tersebut, tabel berikut kita lihat seberapa sering pemberian hukuman oleh Universitas Dharmawangsa

atasan atas tindakan atau kesehatan yang dibuat oleh karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemberian Hukuman Atas Tindakan atau Kesalahan Karyawan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	2	6,7
Sering	18	60,0
Kadang-kadang	10	33,3
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pimpinan sering memberikan hukuman atau sanksi kepada para bawahan, dimana ada 18 orang responden menyatakan apabila karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja pimpinan mereka memberi hukuman atau sanksi, namun karyawan tidak secara langsung diberikan hukuman atau sanksi tetapi terlebih dahulu dibimbing dan dinasehati dan pada tahap berikutnya jika mengulang kesalahan yang sama baru diberikan sanksi.

Salah satu resiko yang diterima oleh karyawan atas kesalahan dari yang dilakukan oleh karyawan adalah sanksi atau hukuman yang bermaksud memberikan efek jera agar tidak mengulangi kesalahan yang sama lagi. Untuk lebih jelas kita lihat tabel berikut apakah sanksi atau hukuman yang diberikan oleh atasan berpengaruh terhadap aktivitas atau kegiatan di perusahaan :

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemberian Hukuman Berpengaruh Terhadap Aktivitas di Perusahaan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Berpengaruh	3	10,0
Berpengaruh	6	20,0
Cukup Berpengaruh	17	56,7
Kurang Berpengaruh	4	13,3
Tidak Berpengaruh	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hukuman yang diberikan oleh pimpinan cukup berpengaruh terhadap aktivitas karyawan di perusahaan. Dimana 17 orang responden menyatakan pemberian hukuman itu cukup berpengaruh. Dengan

adanya sanksi yang diberikan diharapkan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tidak lagi terjadi, tetapi efek jera dari pemberian sanksi kurang baik karena karyawan dalam melaksanakan tugasnya hanya didasari oleh rasa takut bukan rasa senang.

Rasa aman sangat diinginkan oleh setiap orang baik dilingkungan kerja, dan masyarakat, untuk mengetahui tentang rasa aman karyawan dalam menjalankan pekerjaan kita lihat tabel berikut :

Tabel 4.13.
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Rasa Aman Dalam Menjalankan Pekerjaan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Aman	7	23,3
Aman	14	46,7
Cukup Aman	9	30,0
Kurang Aman	0	0
Tidak Aman	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab aman dalam menjalankan pekerjaan ada 14 orang

responden. Dengan adanya rasa aman serta kenyamanan dari lingkungan kerja yang dinyatakan oleh 46,7% karyawan diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tenang dan nyaman. Dengan terlaksananya tugas dengan baik maka produktivitas kerjapun akan semakin tinggi.

Dengan adanya rasa aman dalam aktivitas setiap karyawan di lingkungan kantor diharapkan dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal dan bekerja secara sungguh-sungguh, untuk itu kita lihat tabel 17 berikut apakah rasa aman berpengaruh terhadap pekerjaan atau kegiatan di perusahaan :

Tabel 4.14.
Distribusi Jawaban Responden Tentang Rasa Aman Berpengaruh Terhadap Pekerjaan atau Kegiatan Sehari-hari di Kantor

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Berpengaruh	3	10,0
Berpengaruh	17	56,7
Cukup Berpengaruh	8	26,7

Kurang Berpengaruh	2	6,7
Tidak Berpengaruh	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa rasa aman sangat berpengaruh bagi aktivitas karyawan di kantor. Yang mana 17 orang responden menyatakan rasa aman itu berpengaruh terhadap pekerjaan/kegiatan karyawan di tempat kerja.

Berkaitan dengan tabel 13 dan 14 diatas maka dengan adanya rasa aman pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, sehingga *job discription* terlaksana dengan baik.

Job discription dalam lingkungan kerja diberikan oleh atasan kepada karyawan agar pelaksanaan tujuan dari lembaga bersangkutan serta menghindari pekerjaan yang tumpang tindih dan tidak tertata, untuk mengetahui ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15.

Distribusi Jawaban Responden Tentang Sikap Karyawan Terhadap Peraturan Kerja yang Diberlakukan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu Taat	6	20,0
Taat	17	56,7
Cukup Taat	7	23,3
Kurang Taat	0	0
Tidak Taat	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 17 orang atau 56,7% menyatakan taat terhadap peraturan kerja yang diberlakukan, 7 orang atau 23,3% menyatakan cukup taat, dan 6 orang atau 20% menyatakan selalu taat terhadap peraturan kerja yang diberlakukan.

Dengan tingginya tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan maka diharapkan pekerjaan terlaksana dengan baik dan produktivitas dapat tercapai.

Rasa bangga dalam melaksanakan pekerjaan dapat mempengaruhi hasil dari apa yang dikerjakan seseorang dimana tanpa adanya rasa paksaan ataupun tekanan dari

pihak manapun membuat karyawan ingin melakukan kerja dengan hasil yang baik agar rasa bangga tersebut didapatkannya pada saat selesai bekerja, untuk mengetahui seberapa besar rasa bangga karyawan. Pada perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya, kita dapat lihat tabel berikut :

Tabel 4.16. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perasaan Bangga Dengan Tugas yang Menjadi Tanggung Jawab

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Bangga	8	26,7
Bangga	13	43,3
Cukup Bangga	9	30,0
Kurang Bangga	0	0
Tidak Bangga	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa bangga dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi kualitas dan

sikap mental karyawan bahwa hal ini lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini agar tercapainya tujuan organisasi dengan baik, untuk mengetahui produktivitas yang terdapat pada perusahaan dapat kita lihat dari jawaban responden dan tabel-tabel berikut :

Keahlian dari karyawan sangat mendukung agar produktivitas kerja dapat terlaksana dengan baik, untuk mengetahui seberapa sering karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam bekerja kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17. Distribusi Jawaban Responden Tentang Pernah Meningkatkan Kemampuan atau Ketrampilan Dalam Bekerja

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	11	36,7
Sering	13	43,3
Kadang-kadang	6	20,0
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan kantor sering meningkatkan kemampuan atau keterampilannya dalam bekerja yang sangat bermanfaat dalam produktivitas kerja dengan semakin tinggi keterampilan atau kemampuan seorang karyawan maka dia akan semakin trampil dan diharapkan produktivitas kerja karyawanpun diharapkan semakin tinggi.

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dilakukannya terlebih dahulu agar memahami dan mengetahui dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai secara maksimal, untuk mengetahui seberapa besar karyawan perusahaan memahami tugas atau bidang yang harus dikerjakannya, yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.18. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepahaman Karyawan Dengan Tugas yang Harus Dikerjakannya

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
------------	------------------	----------------

Sudah Secara Keluruhan	0	0
Sebagian besar	18	60,0
Sebagian kecil	12	40,0
Belum Sama sekali tidak	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari karyawan Perusahaan paham dengan tugas yang harus dikerjakan. Karyawan yang paham melaksanakan tugas pasti akan lebih trampil. Keahlian dan kepehaman dari karyawan sangat mendukung agar produktivitas kerja dapat terlaksana dengan baik serta kualitas kerja yang dihasilkan semakin meningkat.

Karyawan yang kreatif melaksanakan tugas pasti akan lebih giat untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengetahui seberapa sering karyawan yang kreatif melaksanakan tugas pada perusahaan kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19.
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kreatif Karyawan Dalam Menjalankan Tugas

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	12	40,0
Sering	5	16,7
Kadang-kadang	13	43,3
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ada beberapa diantara karyawan perusahaan yang hanya kadang-kadang saja kreatif di dalam menjalankan tugas. Seperti pada tabel diatas apabila karyawan sudah paham dan terampil di dalam kerja pasti produktivitas kerja akan semakin baik.

Untuk mengetahui kualitas seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya perlu diadakannya pelatihan peningkatan kinerja atau mutu, untuk mengetahui apakah pegawai perusahaan pernah mengikuti pelatihan peningkatan mutu kinerja atau pengembangan karier kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20.

Distribusi Jawaban Responden Tentang Apakah Karyawan Pernah Mengikuti Pelatihan Peningkatan Mutu Kinerja Atau Pengembangan Karier

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	4	13,3
Sering	14	46,7
Kadang-kadang	10	33,3
Sesekali	1	3,3
Tidak Pernah	1	3,3
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hanya sebagian saja karyawan perusahaan yang pernah mengikuti pelatihan peningkatan mutu kinerja atau pengembangan karier. Program pelatihan peningkatan mutu kinerja atau pengembangan karier memang sebaiknya dilaksanakan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan kualitas tinggi, serta adanya pemerataan dalam kegiatan tersebut agar seluruh karyawan mengikutinya secara bergantian.

Dalam menjalankan aktivitas kantor, seorang karyawan harus memiliki tanggung

jawab terhadap yang dikerjakannya sebagai salah satu sikap kepribadian

karyawan yang baik, setelah tercapainya target dari hasil kerja yang diinginkan maka akan terbuka peluang untuk meningkatkan karier karyawan serta mendapat imbalan berupa gaji dari pekerjaan yang dilakukannya untuk mengetahui hal yang dapat membuat karyawan perusahaan meningkat kinerjanya kita lihat tabel berikut:

Tabel 4.21. Distribusi Jawaban Responden Tentang Hal yang Dapat Membuat Karyawan Meningkatkan Kinerja Lebih Baik

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Rasa Tanggngjawab	12	40,0
Kesempatan Kerja	18	60,0
Gaji yang Besar	0	0
Menyenagkan Atasan	0	0
Tidak Ada	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hal yang membuat karyawan

meningkatkan kinerja adalah kesempatan bekerja, dan ada juga karyawan yang menyatakan rasa tanggung jawab adalah hal yang dapat membuat karyawan meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Dengan tercapainya kinerja produktivitas kerja karyawanpun semakin baik.

Manusia hidup saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lainnya, begitu juga dengan aktivitas karyawan di kantor agar kualitas kerja dapat tercapai perlu adanya kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya di dalam menjalankan tugas.

Untuk mengetahui seberapa sering karyawan bekerjasama dengan rekan sekerja dalam melaksanakan tugas agar lebih baik dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22.
Distribusi Jawaban Responden Tentang Apakah Karyawan Bekerjasama Dengan Rekan Sekerja Dalam Melaksanakan Tugas Agar Lebih Baik

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	2	6,7
Sering	4	13,3

Kadang-kadang	9	30,0
Sesekali	4	13,3
Tidak Pernah	11	36,7
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan menyatakan tidak pernah bekerjasama hal ini dipengaruhi banyak faktor dan observasi yang peneliti lihat bahwa kerjasama sulit dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tugas yang berbeda yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

Hasil kerja karyawan yang tidak mencapai target akan menyebabkan pimpinan mengeluh, untuk mengetahui seberapa sering atasan mengeluh atas hasil kerja karyawan perusahaan kabupaten simalungun kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23.
Distribusi Jawaban Responden Tentang Mendapatkan Keluhan Dari Atasan Atas Hasil Kerja yang Dilakukan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	0	0
Sering	0	0
Kadang-kadang	6	20,0
Sesekali	8	26,7
Tidak Pernah	16	53,3
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan menyatakan tidak pernah mendapat keluhan dari atasan atas hasil kerja yang dilakukan. Baik yang mendapatkan keluhan maupun tidak adanya keluhan dari atasan diharapkan dapat melaksanakan *job discription* sesuai dengan yang diamankan oleh atasan.

Untuk mengetahui seberapa sering karyawan perusahaan memperbaiki kesalahan untuk memudahkan pekerjaan kita lihat pada tabel berikut.

Tabel 2.24.
Distribusi Jawaban Responden
Tentang Memperbaiki
Kesalahan untuk Memudahkan
Pekerjaan

Keterangan	Jumlah Responde n	Persentas e (%)
Selalu	11	36,6
Sering	5	16,7
Kadang-kadang	14	46,7
Sesekali	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan menyatakan kadang-kadang memperbaiki kesalahan untuk memudahkan pekerjaan. Walaupun mencari perbaikan-perbaikan untuk memudahkan pekerjaan tetapi kualitas dan hasil kerja diharapkan tetap terjaga dengan baik dan lebih berkualitas. Dan diharapkan produktivitas kerja karyawan semakin baik.

1. Karyawan mengeluh pada saat diberikan tugas yang susah oleh atasan

Karena tugas yang berat yang diberikan atasan kepada karyawan terkadang menimbulkan keluhan dari karyawan, untuk mengetahui seberapa sering karyawan

perusahaan mengeluh pada saat diberikan tugas yang susah oleh atasan kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25.
Distribusi Jawaban Responden Tentang Apakah Pernah Mengeluh Pada Saat Diberikan Tugas yang Susah oleh Atasan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	0	0
Sering	6	20,0
Kadang-kadang	7	23,3
Sesekali	10	33,4
Tidak Pernah	7	23,3
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan tidak pernah dan jarang mengeluh pada saat diberikan tugas yang susah oleh atasannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu sudah trampil dan mampu untuk melaksanakan pekerjaannya masing-masing.

2. Perasaan Karyawan Terhadap Bidang Pekerjaan yang Dibebankan Kepada

Setiap karyawan pemerintahan dituntut agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, baik itu tugas yang diberikan ringan maupun berat untuk dilaksanakan, pada tabel berikut ini kita akan melihat bagaimana perasaan karyawan perusahaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya:

Tabel 4.26.
Distribusi Jawaban Responden Tentang Perasaan Karyawan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Senang	4	13,3
Senang	10	33,3
Biasa-biasa Saja	14	46,7
Kurang Senang	2	6,7
Tidak Senang	0	0
Jumlah	30	100,0

Terhadap Bidang Pekerjaan yang Dibebankan Kepada

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa diantara 30 orang responden ada yang sebagian kecil atau 6,7% menyatakan kurang senang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya tetapi diharapkan benar-benar melaksanakan tugas tersebut yang telah diamanahkan kepadanya.

11. Karyawan Menyelesaikan Suatu Pekerjaan Tepat pada Waktunya

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan diperoleh data mengenai apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dimana responden yang menyatakan sering menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya berada pada persentase tertinggi yakni 12 orang dengan persentase 40% untuk lebih jelasnya kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.27
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan Suatu Pekerjaan Tepat pada Waktunya

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	8	26,7
Sering	12	40,0
Kadang-kadang	10	33,3
Sesekali	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang memanfaatkan waktu didalam aktivitasnya di kantor. Dan apabila 5 waktu yang tersedia untuk menyelesaikan suatu pekerjaan itu tidak tepat pada waktunya maka kinerja dari karyawan itu akan semakin berkurang. Jadi ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan adalah merupakan faktor agar tercapainya kualitas kerja yang baik.

12. Waktu yang Tersedia untuk Melaksanakan Pekerjaan Seharinya Seimbang

Keseimbangan jam kerja dalam setiap harinya sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan karena dengan mengetahui waktu kerja kita dapat mengetahui ukuran penyelesaian tugas yang harus dikerjakan untuk mengetahui apakah waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan setiap seharinya seimbang kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.28.

Distribusi Jawaban Responden mengenai Waktu yang Tersedia Untuk Melaksanakan Pekerjaan Seharinya Seimbang

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Seimbang	13	43,3
Seimbang	10	33,3
Cukup Seimbang	7	23,3
Kurang Seimbang	0	0
Tidak Seimbang	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan menyatakan waktu yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan setiap harinya sangat seimbang. Dengan seimbang nya waktu yang diberikan diharapkan kualitas kerja semakin baik.

Keseimbangan waktu yang diberikan dalam melakukan pekerjaan sangat mendukung agar tidak terjadinya human eror karena kelelahan dalam bekerja dan mempunyai waktu penyelesaian yang jelas.

Karyawan Bekerja Keras Dalam Melakukan Pekerjaan Agar Hasilnya Lebih Baik

Setiap pekerjaan pada hakekatnya sebuah beban bagi seorang karyawan yang diberikan pimpinan agar dilaksanakan dengan baik, maka dengan itu diperlukan adanya tekad yang kuat dari karyawan untuk menyelesaikannya serta bekerja keras agar hasilnya lebih baik dan dapat maksimal, untuk mengetahui apakah karyawan perusahaan bekerja keras dalam melakukan pekerjaan agar hasilnya lebih baik kita lihat tabel berikut :

Tabel 4.29. Distribusi Jawaban Responden Tentang Apakah Karyawan Bekerja Keras Dalam Melakukan Pekerjaan Agar Hasilnya Lebih Baik

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	12	40,0
Sering	10	33,3
Kadang-kadang	8	26,7
Sesekali	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan perusahaan 12 orang menyatakan selalu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan agar hasilnya lebih baik dan masih ada juga sebagian karyawan yang hanya kadang-kadang saja bekerja keras di dalam melakukan pekerjaannya.

Adanya keinginan untuk bekerja keras agar menghasilkan kinerja yang lebih baik adalah suatu prestasi yang perlu dibanggakan dan dengan dibuktikannya dengan peningkatan hasil dari kualitas kerja karyawan.

13. Atasan Mengadakan Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan yang Telah Dilakukan

Setelah aktivitas karyawan selesai dalam menjalankan tugasnya diperlukan adanya tahapan evaluasi yang bermanfaat untuk mengetahui apakah keinginan dan target yang dikerjakan oleh karyawan tercapai sesuai dengan yang diinginkan, untuk mengetahui seberapa sering pimpinan mengadakan evaluasi terhadap pekerjaan yang

dilakukan oleh karyawan kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30.
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Atasan Mengadakan Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan yang Telah Dilakukan

Keterangan	Jumlah Responde n	Persentase (%)
Selalu	8	26,7
Sering	16	53,3
Kadang-kadang	4	13,3
Sesekali	2	6,7
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pimpinan sering mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan evaluasi itu karyawan akan lebih giat dan semangat untuk melakukan pekerjaannya. Program evaluasi dan pekerjaan yang telah dilaksanakan adalah hal yang perlu dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kualitas kerja dan tercapainya target yang diinginkan serta perbaikan – perbaikan kinerja kedepannya.

14. Karyawan Berada Ditempat Kerja Pada Saat Jam Kerja Berlangsung

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan diperoleh dalam mengenai apakah karyawan berada di tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung, dimana responden yang menyatakan sering berada ditempat kerja pada saat jam kerja berlangsung berada pada persentase tertinggi yakni 18 orang dengan persentase 60% untuk lebih selamanya mengenai data jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.32. Distribusi Jawaban Responden Mengendai Apakah Karyawan Selalu Berada Ditempat Kerja pada Saat Jam Kerja Berlangsung

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	7	23,3
Sering	18	60,0
Kadang-kadang	5	16,7
Sesekali	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	30	100,0

Sumber Data: Kuesioner 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa diantara 30 orang karyawan 18 orang

menyatakan sering berada ditempat kerja yang saat jam kerja berlangsung. Dan masih ada juga sebagian besar karyawan tidak berada pada tempat pada saat jam kerja berlangsung. Jadi apabila karyawan tidak taat pada peraturan kerja pasti kualitas kerja tidak tercapai dengan baik.

4.3.3 Klasifikasi Data

Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya bahwa setiap pertanyaan terdiri atas lima pilihan atau kategori. Untuk dapat menentukan kategori jawaban responden maka setiap jawaban diberikan dengan nilai – nilai sebagai berikut :

1. Untuk alternatif jawaban a diberi skor 5
2. Untuk alternatif jawaban b diberi skor 4
3. Untuk alternatif jawaban c diberi skor 3
4. Untuk alternatif jawaban d diberi skor 2
5. Untuk alternatif jawaban e diberi skor 1

Kemudian untuk mengetahui kategori jawaban responden terhadap masing-masing variabel akan ditentukan skala interval dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Bilangan}}$$

Maka diperoleh :

$$\frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval 0,8 maka skala yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.33
Kategori Skala Nilai

Skala Nilai	Kategori
4,2 – 5,0	Sangat Kuat
3,3 – 4,1	Kuat
2,4 – 3,2	Sedang
1,5 – 2,3	Rendah
0,8 – 1,4	Sangat Rendah

Berdasarkan frekuensi nilai jawaban Angket untuk Variabel Bebas atau (X) (Motivasi) dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Karyawan menjalankan pekerjaan dengan rasa senang, bernilai 4,4 termasuk kategori sangat tinggi.

2. Karyawan mereka puas dengan gaji yang diterima. Bernilai 4,26 termasuk kategori sangat tinggi

3. Karyawan mendapat penghargaan dari atasan atas kreativitas yang dilakukan. Bernilai 4,03 termasuk kategori sangat tinggi.

4. Karyawan berkeinginan bekerja lebih giat. Bernilai 4,3 termasuk kategori sangat tinggi.

5. Kenaikan pangkat sesuai dengan kurun waktu yang telah ditetapkan. Bernilai 3,53 termasuk kategori tinggi.

6. Penilaian karyawan mengenai situasi dan kondisi kantor atau instansi tempat bekerja. Bernilai 3,93 termasuk kategori tinggi.

7. Dengan kenaikan pangkat karyawan bersemangat untuk bekerja. Bernilai 4,1 termasuk kategori sangat tinggi.

8. Pegawai merasa bosan terhadap tugas yang dilakukan. Bernilai 1,93 termasuk kategori rendah.

9. Atasan memberi hukuman atas tindakan atau kesalahan yang dibuat. Bernilai 3,73 termasuk kategori tinggi
10. Hukuman yang diberikan atasan berpengaruh terhadap aktivitas atau kegiatan di kantor. Bernilai 3,26 termasuk kategori sedang.
11. Dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saat ini jiwa anda merasa aman. Bernilai 3,93 termasuk kategori tinggi.
12. Rasa aman berpengaruh terhadap pekerjaan atau kegiatan sehari-hari di kantor. Bernilai 3,63 termasuk kategori tinggi.
13. Sikap karyawan terhadap peraturan kerja yang diberlakukan. Bernilai 3,96 termasuk kategori tinggi.
14. Karyawan merasa bangga dengan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Bernilai 3,96 termasuk kategori tinggi.

Berdasarkan Frekuensi Nilai Jawaban Angket untuk Variabel Terikat atau Y

(Produktivitas Kerja Karyawan) dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Karyawan meningkatkan kemampuan atau keterampilan dalam bekerja. Bernilai 4,16 termasuk kategori sangat tinggi.
2. Karyawan paham dengan tugas yang harus dikerjakan. Bernilai 3,6 termasuk kategori tinggi.
3. Karyawan kreatif dalam melaksanakan tugas. Bernilai 3,96 termasuk kategori tinggi.
4. Pernah mengikuti pelatihan peningkatan mutu kinerja atau pengembangan karier. Bernilai 3,63 termasuk kategori tinggi.
5. Karyawan dapat meningkatkan kinerja lebih baik. bernilai 4,4 termasuk kategori sangat tinggi.
6. Karyawan bekerja sama dengan rekan sekerja dalam melaksanakan tugas. Bernilai 2,4 termasuk kategori sedang.
7. Mendapat keluhan dari atasan atas hasil kerja yang dilakukan. Bernilai 1,66 termasuk kategori rendah.

8. Karyawan memperbaiki kesalahan atas kerja yang dilakukan. Bernilai 3,9 termasuk kategori tinggi.
9. Karyawan mengeluh pada saat diberikan tugas yang susah oleh atasan. Bernilai 2,4 termasuk kategori sedang.
10. Perasaan karyawan terhadap bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Bernilai 3,2 termasuk kategori tinggi.
11. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pda waktunya. Bernilai 4,26 termasuk kategori sangat tinggi.
12. Waktu yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan setiap harinya seimbang. Bernilai 4,2 termasuk kategori sangat tinggi.
13. Karyawan bekerja keras dalam melakukan pekerjaan agar hasilnya lebih baik. Bernilai 4,13 termasuk kategori sangat tinggi
14. Atasan mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan. Bernilai 4 termasuk kategori sangat tinggi

15. Karyawan berada ditempat kerja pada saat jam kerja berlangsung. Bernilai 4,06 termasuk kategori sangat tinggi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk membuktikan kebenaran hipotesa, adanya tidaknya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dicari dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment.

1) Analisa Koefisien Product Moment

Cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r_{xy} = angka indeks korelasi 'r' product moment

N = populasi

$\sum x$ = jumlah seluruh skor x

$\sum y$ = jumlah seluruh skor y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali antara skor x dan skor y

Untuk melihat hubungan antara kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Nilai rxy yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti oleh variabel yang lain.

b. Nilai rxy yang negatif menunjukkan hubungan kedua variabel negatif, artinya menurunnya nilai variabel yang satu diikuti dengan meningkatnya nilai variabel yang lain.

c. Nilai rxy yang sama dengan nol (0) menunjukkan kedua variabel tidak mempunyai hubungan artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

d. Sesuai dengan data-data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam proses penelitian, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy}$$

$$= \frac{30.86926 - (1590)(1653)}{\sqrt{[30.84626 (1590)^2][30.89617 (1635)^2]}}$$

$$r_{xy}$$

$$= \frac{2607780 - 2599650}{\sqrt{(2538780 2528100)(2688510 2673225)}}$$

$$r_{xy} = \frac{8130}{\sqrt{10680.15285}}$$

$$r_{xy} = \frac{8130}{12776,6897}$$

$$r_{rxy} = 0,636$$

Dari hasil perhitungan diatas maka dengan demikian diperoleh rxy = 0,636.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh diatas maka hipotesa yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu adanya hubungan atau adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

2) Koefisien Determinant

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) dapat dihitung dengan rumus koefisien determinan. Untuk mengetahui kategori besar kecilnya hubungan diantara variabel yang ada, maka penulis

menggunakan standart penafsiran, yakni sebagai berikut :

1. Antara 0,000 s/d 0,199 : hubungan sangat rendah
2. Antara 0,200 s/d 0,399 : hubungan rendah
3. Antara 0,400 s/d 0,599 : hubungan sedang
4. Anara 0,600 s/d 0,799 : hubungan tinggi
5. Antara 0,800 s/d 1,000 : hubungan sangat tinggi

$$\begin{aligned}
 KD &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\
 &= (0,636)^2 \times 100\% \\
 &= 0,404496 \times 100 \\
 &= 40,44\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 40,44%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan dari hasil $r_{xy} = 0,636$ dan $KD = 40,44\%$ berarti ada “pengaruh yang sedang” antara kedua variabel.

Setelah diuji secara empiris maka hipotesa yang diajukan dapat diterima dan tidak menyimpang dari kerangka teori. Hal ini berarti menunjukkan ada pengaruh antara Universitas Dharmawangsa

motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah 40,44%, dengan demikian dapat diketahui bahwa mempunyai pengaruh yang sedang antara variabel X (motivasi) terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh terhadap variabel X menunjukkan bahwa pemberian motivasi pada perusahaan sudah baik, hal ini berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dimana para karyawan senang menjalankan pekerjaannya kemudian pada tabel tersebut, para karyawan juga mendapat penghargaan dari atasannya terhadap kreativitas yang dilakukan oleh para karyawan. Selain itu, para karyawan senang bekerja pada kantor tersebut disebabkan karena kebutuhan rasa aman. Kebutuhan kan rasa aman terhadap harta

benda, kesehatan, dan lain-lain di dapatkan karyawan di perusahaan, hal ini dapat dilihat pada tabel tersebut dimana sebagian besar responden menyatakan bahwa dengan pekerjaan sebagai karyawan di perusahaan

tersebut kebutuhan terhadap Jiwa Karyawan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan berusaha untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi.

Dengan adanya penghargaan dari atasan atas kreativitas yang dilakukan oleh pimpinan dan perasaan senang dalam menjalankan pekerjaan serta kebanggaan bekerja di perusahaan, para karyawan akan lebih semangat lagi menjalankan pekerjaannya karena mereka merasa bahwa pekerjaan itu sudah merupakan tanggung jawab mereka, dan mereka juga merasa dihargai oleh atasan atas kreativitas yang mereka tunjukkan sehingga para karyawan semakin berusaha untuk meningkatkan kreativitas atau melakukan perbaikan kerja dari hari-hari sebelumnya.

Gairah kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dalam tabel tersebut sebagian besar responden menyatakan sangat berkeinginan bekerja lebih giat. Dengan tingginya tingkat gairah kerja karyawan maka semakin

meningkat pula produktivitas yang dihasilkan.

Situasi dan kondisi kantor yang baik sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja. Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (66,7%) menyatakan situasi dan kondisi perusahaan. dengan situasi dan kondisi kantor yang baik akan mendukung karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, yang mengakibatkan sebagian besar reponden memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik dan giat dengan persentase 50% sangat berkeinginan dan 30% lagi berkeinginan bekerja lebih baik dan giat.

Ternyata kenaikan pangkat dapat mengakibatkan karyawan termotivasi dalam bekerja dapat dilihat dari jawaban responden pada tabel diatas yaitu sekitar 50% menyatakan dengan kenaikan pangkat membuat karyawan bersemangat untuk bekerja. Begitu pula dengan pemberian gaji dimana sebagian karyawan mereka kurang pusa dengan gaji yang diterimanya yang

terdapat pada tabel diatas yaitu dengan nilai 23,3%.

Hukuman yang diberikan oleh camat sebagai pimpinan cukup berpengaruh terhadap aktivitas para karyawan di perusahaan kabupaten simalungun, hal ini dibuktikan berdasarkan pernyataan responden dimana 17 orang mengatakan cukup berpengaruh dan 6 orang mengatakan berpengaruh. Akibat dari pengaruh pemberian hukuman ini para karyawan semakin giat bekerja dan semakin disiplin dalam menjalankan pekerjaannya sebagai abdi masyarakat.

Dengan rasa aman dalam melakukan pekerjaan maka akan menimbulkan ketenangan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan, dimana sebagian besar responden yang terdapat pada tabel diatas (46,7%) menyatakan aman dalam melaksanakan pekerjaan. Serta berpengaruh terhadap kegiatan atau pekerjaan di kantor yang terdapat pada tabel diatas(56,7%). Sebanyak 43,3% bahwa karyawan

perusahaan merasa bangga dengan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Kemudian berdasarkan perhitungan dari variabel produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada perusahaan berada pada kategori tinggi. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (60%) telah paham dengan tugas yang diberikan kepadanya sehingga mereka lebih mengarah pada peningkatan keterampilan dalam bekerja sebagaimana dalam diatas (43,3%) saling meningkatkan ketrampilan dalam pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pihak perusahaan perlu meningkatkan dalam mengadakan dan memberikan pelatihan bagi karyawannya agar mereka lebih berkualitas dalam meningkatkan kinerjanya dimana terdapat pada tabel 23 (46,7%) responden menyatakan sering mengikuti perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Sebagian besar responden (53,3%) menyatakan bahwa tidak pernah mendapat

keluhan dari atasan atas hasil kerjanya. Terdapat 46,7% responden menyatakan kadang-kadang mencari perbaikan-perbaikan untuk memudahkan pekerjaan.

Disini perlu diperhatikan bahwa walaupun sebagian besar responden menyatakan atasan tidak pernah melakukan keluhan tetapi perlu adanya inisiatif dari karyawan untuk mencari perbaikan kerja serta memudahkan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut responden sekitar 43,3% menyatakan dalam melaksanakan pekerjaan waktu yang tersedia sangat seimbang setiap hari kerjanya. Sebagian besar responden 53,3% menyatakan sering mendapat evaluasi dari pimpinan atas hasil kerjanya yang terdapat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil yang telah diobservasi di lapangan bahwa hasil yang terjadi dilapangan sesuai dengan hasil yang telah peneliti lihat berdasarkan kuesioner yang telah disebar. Absensi karyawan juga sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan. Dengan munculnya motivasi yang tinggi maka

loyalitas yang diciptakan perusahaan juga akan tinggi pula. Motivasi juga muncul karena adanya penghargaan diberikan oleh pihak perusahaan.

E.PENUTUP

Kesimpulan

1. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan ialah dengan pemberian motivasi kepada karyawan. Motivasi atau daya pendorong yang merangsang dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat. Motivasi setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan masing-masing serta dipengaruhi waktu dan tempat.
2. Hipotesa penelitian yang diajukan yaitu “Terdapat Hubungan dan Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Graha Insani Mandiri Medan” dapat diterima.
3. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan adalah sebesar 40,44%

selebihnya 59,56% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

4. Tingkat korelasi antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan pada taraf sedang yaitu sebesar 0,636.

Saran

1. Tingkat Korelasi antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kabupaten Simalungun berada pada taraf sedang, sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Dalam memotivasi karyawan, pemimpin juga harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan termotivasi baik keinginan kebutuhan maupun harapan dari masing-masing karyawan. Dengan terpenuhinya keinginan karyawan maka otomatis para karyawan akan berusaha menampilkan kinerja yang terbaik untuk menghasilkan produktivitas kerja
3. Memotivasi kerja di kalangan karyawan perusahaan kabupaten simalungun sudah

dalam kategori baik. Keadaan ini perlu diperhatikan dan sebaiknya agar dapat terus ditingkatkan lagi. Untuk mendukung semua itu perlu diciptakan iklim kerja yang baik agar ruang dalam bekerja lebih nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji, 2005, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (edisi revisi)*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Juliadi, Azuar, 2013, *Metode Penelitian Deskriptif*, Penerbit M2000, Medan.
- Kuncoro, M., 2013, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*, (Edisi 3), Penerbit Erlangga, Jakarta
- Samsudin, Salidi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, P, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2008, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Sunyoto, Danang, 2013, *Prilaku Konsumen*, CAPS, Yogyakarta.

Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Multi Presindo, Yogyakarta.

