

DAMPAK MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ALAM PERMATA RIAU KABUPATEN KAMPAR

Oleh,

EKA PUTRA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : ekaputra7337@gmail.com

Abstract, *This research was conducted at PT. Alam Permata Riau Sub-district Siak Hulu District Kampar, which aims to determine the effect of work motivation on employee work productivity. In analyzing the data obtained from the object of research using descriptive and quantitative methods with the number of respondents 47 people, comparing the actual reality with theories that have a relationship with the problem in order to draw conclusions and tabulated in tabular form then analyzed according to research objectives. The results of the discussion can be concluded that work motivation has a significant effect on employee work productivity, this can be seen from the effect of work motivation indicators with employee work productivity indicators. It is known that the value of $t_{count} > t_{table}$ ($5.875 > 2.014$) and significant < 0.05 ($0.000 < 0.050$) so H_0 is rejected, which means that work motivation has a significant effect on work productivity. It is also known that the R square (R^2) of 43.4% or 0.434 is used to determine the percentage of the influence of the independent variable (Work Motivation) on the dependent variable (Work Productivity). The R square means that work motivation contributes to changes in employee work productivity variables by 43.4% and the rest is influenced by other factors that are not discussed in this study. Therefore, it is expected that PT. Alam Permata Riau Sub- district Siak Hulu District Kampar to further increase employee motivation to achieve the work productivity expected by the company.*

Keywords: *Work Motivation, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang sebaik mungkin demi keberlangsungan pada suatu perusahaan diperlukan dengan melihat *output* (hasil) yang dicapai dalam perusahaan tersebut baik secara kualitas, efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan khususnya pada sumber daya manusia. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yakni salah satunya adalah motivasi kerja karyawan.

Dalam metodenya, motivasi bisa bersifat langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan berupa pemberian gaji atau upah, insentif, penghargaan, tunjangan dan sebagainya. Sedangkan motivasi tidak langsung adalah

motivasi yang diberikan untuk sebagai penunjang semangat kerja karyawan berupa kesamaan hak, kebutuhan rohani, partisipasi, lingkungan kerja, memperhatikan kesempatan untuk maju dan sebagainya.

PT. Alam Permata Riau adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha pengemasan kayu atau pembuatan pallet kayu dengan kualitas ekspor dan lokal yang telah melalui proses produksi dan perlakuan sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam *International for Phytosanitary Measure* (ISPM No.15). Dengan standar ini pallet kayu dijamin tercegah dari reinfestation serangga, hama, rayap dan jamur. Pallet merupakan suatu bidang berbentuk segi empat yang memiliki ukuran berbeda-beda sesuai dengan pemesanan kebutuhan oleh pelanggan.

Dari pra survey yang telah dilakukan, peneliti melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Alam Permata Riau masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilihat

bagaimana karyawan dalam menghasilkan kualitas atau mutu yang diharapkan oleh perusahaan serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang belum dilakukan secara maksimal.

Kualitas (*quality*) atau mutu adalah tingkat baik atau buruknya suatu produk yang dihasilkan apakah sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan ataupun kesesuaiannya terhadap kebutuhan. Pada perusahaan pengemasan kayu ini, standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah ISPM no.15 yaitu standar internasional khusus membahas kemasan kayu. Namun dari wawancara yang dilakukan, peneliti melihat bahwa mutu pallet yang dihasilkan karyawan masih tergolong kurang baik. Hal ini diketahui karena adanya return barang akibat produk tidak seperti yang diharapkan. Masih ada persyaratan yang tidak terpenuhi seperti pallet yang masih terdapat kulit kayu, memiliki lubang serangga dan ada pallet yang kadar airnya melebihi 30%. Sehingga hal ini menyebabkan kualitas atau mutu yang dihasilkan kurang baik. Ketelitian serta kesungguhan karyawan dalam menjaga kualitas suatu produk menjadi hal utama yang harus dimiliki setiap karyawan.

Pengembangan diri juga merupakan suatu hal yang penting dalam produktivitas kerja karyawan. Hal ini dilihat dari tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya. Namun dari pra survey, keinginan karyawan dalam pengembangan diri sangatlah minim. Hal ini dilihat dari pekerjaan atau tugas yang dilakukan karyawan dalam sehari-hari. Tugas yang dilakukan hanya berfokus pada satu tugas pada kelompok-kelompok pekerjaan sehingga tantangan dalam hal ini tidaklah berkembang, karyawan hanya melakukan pekerjaan-pekerjaan itu saja tanpa adanya pengembangan diri dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja.

Maka dari itu, peneliti melihat bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau perlu ditingkatkan lagi dan diduga hal ini dipengaruhi oleh motivasi

kerja karyawan yang belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan perusahaan tidak menyediakan insentif bagi karyawannya. Di mana pemberian insentif ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja dan prestasi kerja. Selain hal tersebut, perusahaan tidak mengadakan promosi jabatan bagi karyawan berprestasi. Tidak adanya pemberian insentif dan promosi jabatan ini tentu akan mengurangi seseorang bekerja secara maksimal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pula.

Walaupun begitu, peneliti melihat bahwa PT. Alam Permata Riau berusaha untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi karyawannya serta memenuhi kebutuhan rohani antara perusahaan dan karyawannya selama bekerja. Perusahaan memberi kebebasan dalam menjalankan syariat agama serta mengutamakan melaksanakan ibadah sholat bagi muslim ketika waktu sholat telah masuk. Perusahaan juga berupaya menciptakan kebersamaan antar karyawan misalnya makan bersama karyawan. Tentu hal ini juga merupakan upaya peningkatan motivasi karyawan agar berdampak pada usaha maksimal karyawan dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Jika dilihat dari lingkungan kerja PT. Alam Permata Riau terdapat polusi seperti serbuk-serbuk kayu, aroma kayu yang kurang bersahabat, kebisingan mesin-mesin dan lokasi yang lembab apalagi ketika hujan. Peneliti juga melihat bahwa pencahayaan pada lokasi bekerja masih dikatakan belum baik. Ketika di siang hari, cahaya matahari tidak bisa masuk secara maksimal diduga karena sekeliling perusahaan dikelilingi dengan pagar yang cukup tinggi dan tumpukan pallet yang menghalangi cahaya masuk. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada hasil pekerjaannya.

Dari latar belakang tersebut, maka peneliti ingin membuktikan benar atau tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan adanya dorongan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan akan dapat

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dengan menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alam Permata Riau Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”**.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Menurut Masram dan Muah (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas Kerja

Menurut Bukit dkk (2017) dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal di mana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sedarmayanti dalam Muhammad Ali Aqsa (2018) filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk meningkatkan

kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Menurut Gomes dalam Iskandar (2015: 146-153) mengatakan banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi sebagaimana berikut ini : Perbaikan terus menerus; Peningkatan mutu hasil kerja; Pemberdayaan sumber daya manusia.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang dapat mengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pelatihan
Latihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja sekaligus memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerjakaryawan.
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2019) dalam mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. Yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang di miliki serta

profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- e. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2018) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris yaitu *motivation* yang berarti pemberian motif atau penimbunan motif. Di mana seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif yang mendorongnya melakukan suatu tindakan.

Menurut Terry (2016) motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Menurut Hartatik (2014) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Menurut Sutrisno (2019) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Berikut penjelasannya:

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup, meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki, dengan adanya keinginan seseorang untuk memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yakni seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yaitu dapat meliputi: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa, di mana keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Ekstern

Adapun faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi lingkungan kerja, hal ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- 2) Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- 3) Supervisi yang baik, peranan supervisor yang baik atau sebaliknya dapat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan, hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- 5) Status dan tanggung jawab, selain berharap mendapatkan kompensasi tentunya juga mendambakan mendapatkan jabatan tertentu dalam suatu pekerjaan.
- 6) Peraturan yang fleksibel, merupakan suatu peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi merupakan daya pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Menurut Riduan (2016) motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a. Upah atau gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- b. Pemberian insentif, yang dapat diukur melalui pemberian bonus sewaktu- waktu, rangsangan kerja dan prestasi kerja.
- c. Mempertahankan harga diri, yaitu dapat diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.
- d. Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu dapat diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah serta memenuhi kebutuhan rohani lainnya seperti mengadakan rekreasi atau lainnya.
- e. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu dapat diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.
- f. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman serta memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- g. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pension dan pemberian perumahan.
- h. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang dapat diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
- i. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang dapat diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus dan diklat.
- j. Menciptakan persaingan yang sehat, yang dapat diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, penghargaan dan hukuman.

Indikator Motivasi Kerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Moekijat (2010) mengatakan bahwa suatu tingkat motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi, suatu sikap dan persamaan yang positif terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang bawahan, dan moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi, motivasi mempengaruhi moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil atau produktivitas.

Metodologi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah pada PT. Alam Permata Riau yang beralamat di Jalan Keramat Sakti no.48 Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang bergerak dalam bidang usaha pengemasan kayu atau pembuatan pallet kayu. Penelitian ini dilakukan sejak awal Januari 2020 hingga selesai.

Menurut Sujarweni (2018) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah karyawan pada PT. Alam Permata Riau berjumlah 47 orang. sementara sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan

Tabel 1 Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,312	5,541		2,222	,031
Motivasi Kerja	,435	,074	,659	5,875	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber : SPSS V.23.00, 2020)

Berdasarkan hasil uji Regresi pada tabel 1 diatas, diperoleh nilai konstanta (a) adalah bernilai positif yakni 12,312 menunjukkan pengaruh positif variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

untuk penelitian. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik pengambilan sampel jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Dewi Kartika Pribadi, 2018). Sehingga jumlah sampel yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Alam Permata Riau yang berjumlah 47 orang.

Metode analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif. Menurut Sujarweni (2018) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Adapun analisis kuantitatif dalam penelitian ini adalah uji instrument penelitian (uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas), koefisien regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji t dan koefisien determinasi).

Hasil Penelitian

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis uji regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Di mana analisis ini menggunakan SPSS. Dalam Uji Regresi Linear Sederhana di lihat dari tabel koefisien pada output. Berikut hasil output SPSS Uji Regresi Linear Sederhana:

Apabila variabel Motivasi Kerja bernilai 0 (nol), maka Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alam Permata Riau Kecamatan Siak Hulu Kabupaten bernilai 12,312 satuan. Atau apabila variabel Motivasi Kerja naik maka

variabel Produktivitas Kerja akan naik pula. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (b) bernilai positif yaitu 0,435, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja 1%, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,435 satuan atau 43,5%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja, semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Uji Hipotesis Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,050 dan 2 sisi.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 5,875 dan tingkat signifikan 0,000. T tabel dapat di lihat pada tabel statistik pada tingkat signifikan $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-k$ atau $47-2 = 45$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,014 (t tabel statistics). Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5.42 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel (5,875

$>$ 2,014) dan signifikan $<$ 0,050 (0,000 $<$ 0,050) maka H_0 di tolak. Jadi hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi atau R Square (R^2) adalah pengujian dengan kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel independen atau bebas (Motivasi Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Produktivitas Kerja). Atau Koefisien determinasi juga diartikan sebagai persentase hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti. Adapun yang diteliti adalah persentase hubungan Motivasi Kerja (variabel bebas) terhadap Produktivitas Kerja (Variabel Terikat) karyawan pada PT. Alam Permata Riau Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Adapun persentase hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dapat dilihat dari hasil output SPSS berikut ini:

Tabel 2 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.422	3,79930

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber : SPSS V.23.00, 2020)

Dapat di lihat dari tabel 2 di atas, diketahui nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,659 dan dijelaskan bahwa persentase pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja yang disebut koefisien determinasi yakni hasil penguadratan R. Dari output tersebut diketahui nilai R Square (R^2) sebesar 0,434 atau 43,4%. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja

karyawan adalah sebesar 43,4% sedangkan sisanya 56,6% ($100\% - 43,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dengan ini peneliti memeberikan beberapa rekomendasi berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diantaranya :

- a. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Alam Permata Riau Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar diperoleh rata-rata responden terendah pada pernyataan “Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya” maka dari itu, peneliti menyarankan agar karyawan diharapkan lebih meningkatkan rasa bangga yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal ini tentu akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau.
- b. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi kerja (X) karyawan pada PT. Alam Permata Riau Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar diperoleh rata-rata responden terendah pada pernyataan “Perusahaan memberikan insentif atau bonus kepada karyawan ketika hasil kerja karyawan memuaskan”. Maka dari itu, peneliti menyarankan agar diadakannya pemberian insentif atau bonus kepada karyawan ketika hasil kerja karyawan memuaskan sehingga dapat menjadi rangsangan kerja bagi karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pula pada PT. Alam Permata Riau Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen (bebas) yang mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen (terikat). Maka dari itu, peneliti menyarankan agar peneliti berikutnya menambah jumlah variabel yang akan diteliti dalam penelitian selanjutnya guna menemukan pengaruh variabel lain terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ananda, Rusydi dan Muhammad Fadhli. 2018. *Statistik Pendidikan: Teori dan Praktek dalam Pendidikan*. Medan: Widya Puspita.

Aris Saputra Jaya, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alam Permata Riau Kabupaten Kampar*. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* Volume 12, Nomor 1, 27 Maret 2021

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berdikari Logistik Indonesia Cabang Pekanbaru. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE Riau).

- Aqsa, Muhammad Ali. 2018. *Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Smk Kansai Kota Pekanbaru*. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Volume 9, Nomor 4.
- Bukit, Bejamin dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fahmi, Irham. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis: Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Iskandar, I. (2015). *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau*. *Jurnal Daya Saing*, 1(2), 146-153.
- Kunti Aprilia Risanti, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Munawar Rosidi, 2019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal PKS Libo Kecamatan Kandis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE Riau).
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryadi, dkk. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Pribadi, Dewi Kartika. 2018. *Pengaruh Motivasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada*
- P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

- Hotel Selycia Mulia di Samarinda.*
Samarinda: Universitas Mulawarman.
eJournal Administrasi Bisnis, Volume
6, Nomor 3, 2018: 1141-1151.
- Riduan. 2016. *Skala Pengukuran Variabel-
Variabel Penelitian.* Bandung:
Alfabeta.
- Rifa' I, Muhammad dan Muhammad
Fadhli. 2013. *Manajemen Organisasi.*
Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Rismalasari, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja
Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT. Sermani Steel
Makassar.* Universitas Islam Negeri
(UIN) Alauddin Makassar.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia
dan Produktivitas Kerja.* Bandung:
Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas:
Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi
Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian.*
Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Statistik Untuk
Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta:
Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metode Penelitian.*
Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, Wiratna. 2018.
Metodologi Penelitian Bisnis dan
Ekonomi Pendekatan Kuantitatif.
Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber
Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia
Group.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2018.
*Manajemen SDM Dalam Organisasi
Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2016. *Prinsip-Prinsip
Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan, Nata. 2016. *Cara Mudah
Memahami: Statistika Ekonomi dan
Bisnis (Statistik Deskriptif).* Bali:
Keraras Emas Denpasar.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Bandung: Alfabeta.