

Implementasi Indikator Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Graha Cipta Bangko Jaya

Aldila Agriyanti¹, Daumi Rahmatika^{1*},

¹ Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Nasional Jambi

*Corresponding author: daumirahmatika7@gmail.com

ABSTRACT

The Purposed of this research is to implemented work motivation indicator towards work productivity at PT. Graha Cipta Bangko Jaya. From the data obtained, the company has experienced a decrease in productivity from 2015 to 2019, the employee in the production operator argue that lack of promotion and compensation decreasing the work motivation. This research use questionnaire to find out what dimensions of productivity affect motivation. Moreover, in the data analysis the classical assumption test and multiple linear regression test were conducted to determine the productivity that affects motivation. The final result of the classical assumption test states that the completion of work on time has a relationship with the motivation indicator and the end result of multiple linear regression test states that the quality of the resulting product has an effect on employee motivation.

Keywords: work productivity, work motivation, classical assumption test, multiple linear regression test

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasikan indikator motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT.Graha Cipta Bangko Jaya. PT.Graha Cipta Bangko Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan kelapa sawit. Dari data yang di peroleh perusahaan mengalami penurunan produktivitas sejak tahun 2015 hingga 2019 menurut karyawan dibagian operator produksi hal yang membuat menurun motivasi kerja yaitu kurangnya promosi jabatan dan kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengetahui dimensi produktivitas apa saja yang mempengaruhi motivasi para pekerja. Dalam analisis data uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui produktivitas yang berpengaruh terhadap motivasi. Hasil akhir uji asumsi klasik menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan tepat waktu ada hubunngannya dengan indikator motivasi dan hasil akhir uji regresi linier berganda menyatakan bahwa kualitas produk yang dihasilkan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan (Hani,2005). Adapun dalam mencapai tujuan organisasi salah satu hal yang dilakukan pemimpin adalah dengan memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong disebut sebagai motivasi (Wilson,2012). Motivasi dalam bekerja menjadi faktor sangat penting terhadap tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.Tanpa adanya

karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang diterapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan satu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno;2011).

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT.Graha Cipta Bangko Jaya yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan kelapa sawit. Yang berkedudukan di Jl. Lintas Bangko- Sarolangun. Desa Karang Anyar kecamatan pamenang barat kabupaten merangin. Dalam observasi awal PT.Graha Cipta Bangko

Jaya mengalami penurunan produktivitas sejak tahun 2015 hingga tahun 2019 yaitu 7743 dengan hasil produktivitas kerja per karyawan 172,07 tahun 2016 produksi 9048 hasil produktivitas 180,96 pada tahun 2017 produksi 9032 dengan hasil produktivitas 180,64 pada tahun 2018 produksi 9615 dengan hasil produktivitas 171,70 dan pada tahun 2019 hasil produksi 9560 dengan hasil produktivitas sebanyak 170,71.

Menurut para Karyawan pada bagian operator produksi hal-hal yang membuat menurunnya motivasi kerja yaitu kurangnya pengawasan dalam kinerja karyawan sehingga hasil produksi yang dihasilkan karyawan menurun, kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga tidak sebanding dengan beban kerja karyawan seperti uang lembur, kurangnya mendapat kesempatan promosi jabatan bagi karyawan hal ini disebabkan perusahaan tidak memperhatikan pengalaman dan hasil kinerja karyawan, dan kurangnya motivasi berprestasi dari perusahaan sehingga karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Berangkat dari permasalahan yang ada penelitian ini bertujuan untuk mengimplimentasikan indikator motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT.Graha Cipta Bangko.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Sudermayanti (2017), produktivitas seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industri parsial, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, saran produksi, teknologi dan kemampuan berprestasi. Selanjutnya, Penelitian Hamali (2013), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Rismawati (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

METODE PENELITIAN

Menurut Indriantoro (2013) Populasi dan sampel merupakan dua hal yang sangat populer dalam penelitian. Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (Satuan-

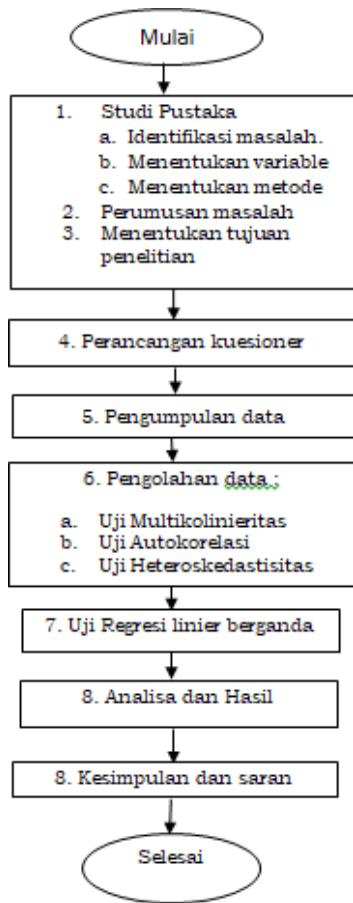
satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2003). Penelitian ini dilakukan di PT. Ghara Cipta Bangko Jaya, Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di bagian operator produksi pada PT.Graha Cipta Bangko Jaya Kabupaten Merangin tahun 2019 sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi di jadikan responden.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, sedangkan penelitian kualitatif digunakan untuk menganalisa hasil perhitungan kuesioner. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Syamsudin & Damiyanti, 2011).

Lebih jauh, pengumpulan data dilakukan dengan metode survei kuesioner pada karyawan diperusahaan untuk mendapat umpan balik atas apa yang dirasakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu: data yang diperoleh melalui pengamatan dan/ atau pengukuran secara langsung dari obyek penelitian atau data yang diperoleh dari sumber pihak pertama. Dalam penelitian ini data primer berupa biodata responden dan kuesioner.

1. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian berupa tahapan terstruktur dan sistematis dalam merencanakan dan merealisasikan penelitian. Dimulai dari Studi pustaka untuk mendapatkan rancangan kuesioner, penyelesaian melalui pengumpulan data, sampai pengolahan data dan melakukan pengujian serta analisa untuk mendapatkan hasil akhir. Uraian lengkap kegiatan penelitian dan tahapannya disajikan dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 1.

Kerangka Penelitian

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik menurut Suliyanto (2005) digunakan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik maka digunakan uji asumsi klasik,

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi antara variabel independent, jika terjadi kolerasi maka terdapat problem multikolonieritas. jika pada model regresi mengandung gejala multikolonieritas berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas.

4. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variable pengganggu pada periode tertentu dengan variabel yang sebelumnya. Untuk data *time series* autokorelasi sering terjadi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka analisis data yang dilakukan dengan cara tehnik analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat (Kuncoro, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Perancangan Kuesioner

Untuk mendapatkan data atau nilai motivasi kerja dan produktivitas kerja yang dirasakan setiap karyawan. Berikut adalah kuesioner yang telah dirancang.

Variabel Produktivitas (Y)

No	INDIKATOR PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	SS	S	TS	STS
1	Jumlah barang yang dihasilkan				
2	Kualitas barang yang dihasilkan				
3	Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan				
4	Keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan				
5	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu				

Variabel Motivasi (X)

No	INDIKATOR VARIABEL MOTIVASI BERPRESTASI	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan selalu memberikan hadiah atau prestasi yang dicapai karyawan				
2	Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan				
3	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menyetujui tugas pekerjaan dengan memuaskan				
4	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi				
5	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan				
No	INDIKATOR VARIABEL PROMOSI JARATAN	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi				
2	Meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan				
3	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai				
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa mendapatkan promosi				
5	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu				
No	INDIKATOR VARIABEL KOMPENSASI	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan dapat mencukupi kehidupan saya				
2	Tidak ada keluhan gaji dalam promosi jabatan membuat saya tidak tertarik untuk dipromosikan				
3	Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi karyawan				
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur				
5	Tunjangan yang saya dapatkan di tempat kerja cukup lumayan memuaskan				
No	INDIKATOR VARIABEL KINERJA KARYAWAN	SS	S	TS	STS
1	Moti pekerjaan sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan				
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan				
3	tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan				
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan				
5	Kedisiplinan saya dapat saya tempikan dalam menyelesaikan pekerjaan				

Data hasil dari penyebaran kuesioner, yang berkaitan dengan produktivitas karyawan lalu diolah dengan menggunakan SPSS untuk mendapatkan indikator motivasi apa saja yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Uji asumsi klasik harus dilakukan karena variable independennya lebih dari satu maka perlu diuji keindenpendenan hasil uji regresi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependennya. Uji asumsi klasik meliputi uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji normalitas. Dilakukan uji asumsi klasik terhadap variabel produktivitas (Y) pada setiap indikatornya.

3. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variable bebas terdapat variabel terikat. Menurut Suliyanto (2005). Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolonieritas, artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas P1 nilai VIF dari hasil uji asumsi klasik masih diantara 1-10 jadi tidak terjadi multikolinieritas. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja P1.

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.375	1.171		2.029	.070		
	v1a	-.253	.219	-.447	-1.154	.275	.120	8.353
	v1b	-.142	.151	-.213	-.939	.370	.351	2.851
	v1c	-.293	.205	-.561	-1.428	.184	.116	8.586
	v1d	.801	.177	1.196	4.516	.001	.256	3.899
	v1e	-.086	.117	-.144	-.736	.479	.471	2.125
	v2a	.125	.128	.230	.978	.351	.325	3.073
	v2b	-.473	.179	-.812	-2.643	.025	.191	5.247
	v2c	.375	.155	.744	2.425	.036	.191	5.227
	v2d	.162	.120	.242	1.342	.209	.555	1.801
	v2e	-.176	.173	-.262	-1.017	.333	.271	3.694
	v3a	-.335	.183	-.505	-1.825	.098	.235	4.248
	v3b	.270	.112	.457	2.401	.037	.497	2.012
	v3d	.228	.124	.421	1.834	.097	.342	2.927
	v3e	-.715	.302	-.839	-2.369	.039	.143	6.971
	v4a	.272	.186	.495	1.461	.175	.157	6.378
	v4b	.061	.154	.096	.400	.697	.314	3.187
	v4c	.164	.210	.242	.783	.452	.189	5.283
	v4d	.090	.129	.190	.695	.503	.240	4.162
	v4e	.009	.172	.013	.053	.959	.306	3.273

Dependent Variable: p1

4. Uji autokorelasi

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan tabel Durbin Watson (dl dan du). Kriteria jika $du < d \text{ hitung} < 4-du$ maka terjadi autokorelasi. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak Suliyanto (2005). Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel yang sebelumnya. Berdasarkan hasil uji autokorelasi P1 Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi nilai durbin watson tabel lihat di tabel durbinwatson (k,n) jadi (5,30) (k adalah jumlah variabel) dipeloreh nilai du dan dl maka nilai du adalah 1,739. Sehingga nilai autokorelasi antara $1,835 < 1,900 < 2,165$, jadi tidak terjadi autokorelasi. Berikut tabel hasil uji autokorelasi.

Tabel II. Hasil uji autokorelasi (P1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906a	.820	.478	.36661	1.900

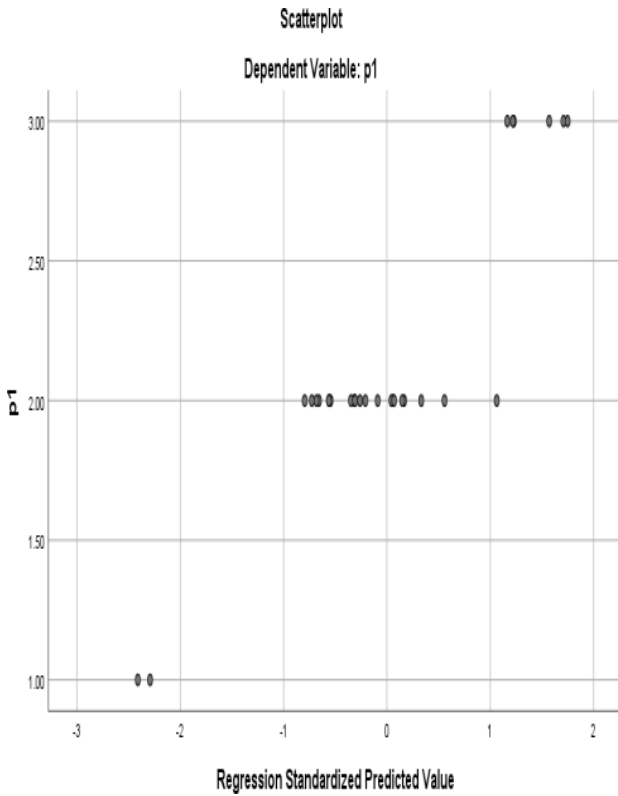
Predictors: (Constant), v4e, v2b, v3b, v1b, v3d, v3a, v4d, v1e, v2e, v2d, v4c, v3e, v2c, v4b, v2a, v1d, v1a, v4a, v1c
Dependent Variable: p1

5. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, ada tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model, metode yang

dapat digunakan seperti metode rank spearman (Suliyanto, 2005). Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas, atau thitung < ttabel pada α 0,05 (Suliyanto, 2005).

Gambar II. Hasil uji heteroskesdastisitas



Berdasarkan gambar II dapat dilihat titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta penyebaran titik-titik data tidak berpola, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskesdastisitas.

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan karena variabel indenpendennya lebih dari satu maka perlu diuji keindenpendenan hasil uji regresi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependennya. Dari data yang telah diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik terhadap variabel produktivitas (Y) pada setiap

indikatornya. Setelah dilakukan uji asumsi klasik kemudian dirangkum dan ditabulasi untuk mendapatkan hasil yang lebih spesifik untuk mengetahui indikator manakah yang terjadi atau tidak terjadi multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Berikut merupakan tabel hasil dari uji asumsi klasik.

Tabel III. Tabulasi hasil uji asumsi klasik

No	Indikator Produktivitas	Uji asumsi klasik			Ket
		Multikolinieritas	Autokorelasi	Heteroskedastisitas	
1	Jumlah Produk yang dihasilkan (P1)	Tidak terjadi multikolinieritas	Tidak terjadi Autokorelasi	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas	Tidak ada Hubungan antara Indikator motivasi dengan P1
2	Kualitas Produk yang dihasilkan (P2)	Tidak terjadi multikolinieritas	Tidak terjadi Autokorelasi	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas	Tidak ada Hubungan antara Indikator motivasi dengan P2
3	Ketelitian Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (P3)	Tidak terjadi multikolinieritas	Tidak terjadi Autokorelasi	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas	Tidak ada Hubungan antara Indikator motivasi dengan P3
4	Keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (P4)	Tidak terjadi multikolinieritas	Tidak terjadi Autokorelasi	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas	Tidak ada Hubungan antara Indikator motivasi dengan P4
5	Penyelesaian Pekerjaan tepat waktu (P5)	Tidak terjadi multikolinieritas	Terjadi Autokorelasi	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas	Ada Hubungan antara indikator motivasi dengan P5

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hanya P5 yang ada hubungan dengan indikator motivasi.

7. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka analisis data yang dilakukan dengan cara tehnik analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel indenpenden (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan bebas dari asumsi klasik statistik baik itu heteroskesdastisitas, multikolinieritas dan autokorelasi. Uji regresi linier berganda terbagi menjadi dua yaitu simultan dan persial. Berikut hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS berdasarkan masing-masing variabel.

a. Simultan

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka analisis data yang dilakukan dengan cara teknik analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji regresi linier berganda simultan hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja P1.

Tabel IV. Simultan P1
ANOVA^a

		Sum of Model Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres sion	6.123	19	.322	2.398	.079b
	Residu al	1.344	10	.134		
	Total	7.467	29			

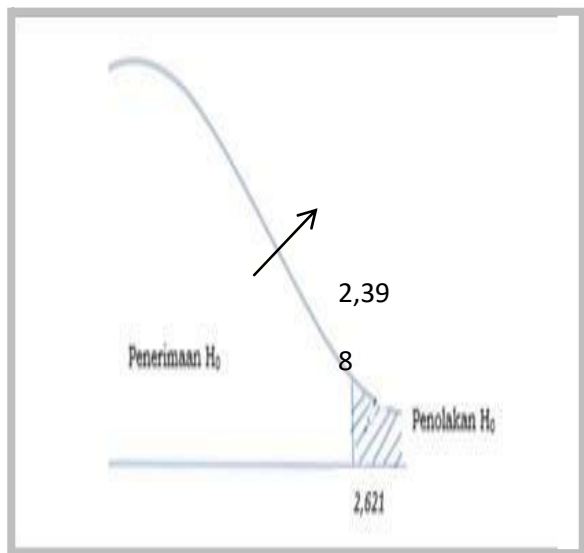
Dependent Variable: p1

Predictors: (Constant), v4e, v2b, v3b, v1b, v3d, v3a, v4d, v1e, v2e, v2d, v4c, v3e, v2c, v4b, v2a, v1d, v1a, v4a, v1c

Hipotesisnya:

Ho = tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan. (P1)

Ha = ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan. (P1)



Dikatakan signifikan berpengaruh (Ho diterima) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig > m0,05$. Dari hasil didapatkan $F_{hitung} 2,398 < 2,621$ dilihat dari sig $0,079 > 0,05$ maka dikatakan HO diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja (P1).

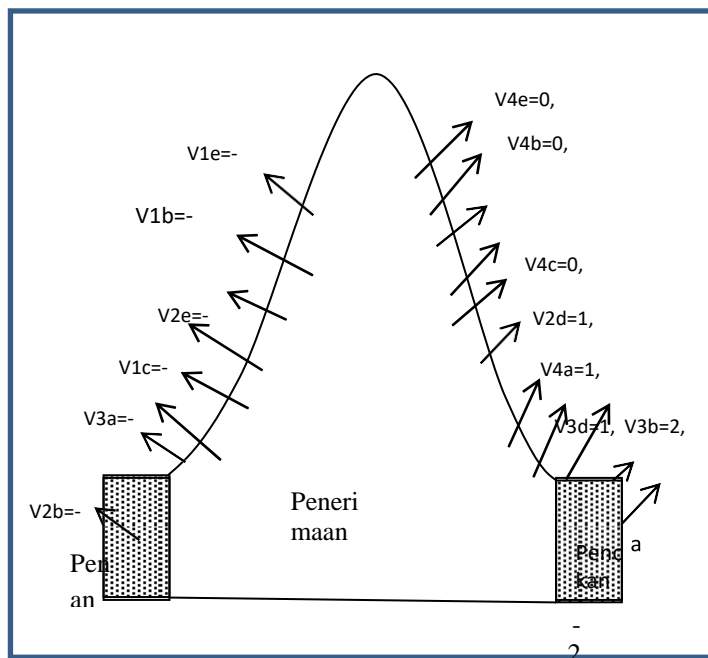
b. Parsial Hipotesisnya:

Ho = tidak ada pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja secara parsial. (P1)

Ha = ada pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja secara parsial. (P1)

Berikut hasil uji regresi linier berganda persial hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja P1.

Grafik 1. Perhitungan persial P1



Berdasarkan tabel dapat dilihat hanya V1d, V2b, V2c yang berada di daerah penolakan. Hasil tersebut dapat di ketahui dari perhitungan Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$.

$$V2c = 2,425 > 2,045$$

$$V1d = 4,516 > 2,045$$

$$V2b = -2,643 < -2,045$$

Sehingga terjadi penolakan Ho atau ada pengaruh terhadap P1.

c. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari data yang telah diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda terhadap variabel produktivitas pada setiap indikatornya. Hasil dari uji regresi linier berganda dirangkum dan ditabulasi untuk mendapatkan hasil yang lebih spesifik untuk mengetahui indikator manakah yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berikut merupakan tabel hasil dari uji regresi linier berganda.

Tabel V. Tabulasi uji regresi linier berganda

Indikator Produktivitas	Uji Regresi Linier Berganda		Ket
	Simultan	Parsial	
Jumlah Produk yang dihasilkan (P1)	H0 Diterima	V2b, V2c, V1d ditolak	Tidak ada pengaruh antara Variabel motivasi dengan P1
Kualitas Produk yang dihasilkan (P2)	H0 Ditolak	V3b, V2c, V3e, V3a, V3d ditolak	Ada pengaruh antara variabel motivasi dengan P2
Ketelitian Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (P3)	Ho diterima	V3b, V2a ditolak	Tidak ada pengaruh antara variabel motivasi dengan P3
Keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (P4)	Ho diterima	V1c, ditolak	Tidak ada pengaruh antara variabel motivasi dengan P4
Penyelesaian Pekerjaan tepat waktu (P5)	Ho diterima	V2b, V4d ditolak	Tidak ada pengaruh antara variabel motivasi dengan P5

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hanya P2 yang ada pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam uji asumsi klasik terdapat 1 indikator yang berhubungan dengan indikator motivasi yaitu Penyelesaian pekerjaan tepat waktu (P5) Sedangkan dalam pengujian uji regresi linier berganda terdapat 1 indikator produktivitas yang ada pengaruh yaitu Kualitas Produk yang dihasilkan sesuai (P2).

Cara implementasinya dengan membangkitkan motivasi kerja karyawan agar dalam bekerja karyawan tersebut memiliki semangat dengan cara pemberian penghargaan kedisiplinan, pencapaian target, pengadaan rekreasi bersama, pemberian tunjangan dan sebagainya. Hal tersebut bertujuan untuk mempertahankan dan meningkat motivasi kerja karyawan sehingga mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan kualitas produk yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hani, Handoko. "Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi penerbit Bumi Angkasa Bandung", 2005.
- [2] Wilson, Bangun "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga., 2012.
- [3] Edy, Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana. 2011
- [4] Sudermayanti, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.2017.

- [5] Hamali, Arif Yusuf. "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru" 2013
- [6] Anita Rismawati, "Pengaruh Motivasi Berprestasi, Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung, Skripsi 2016.
- [7] Indriantoro, N, & Bambang Supomo,"Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi &Manajemen." Yogyakarta: BPFEE.2013.
- [8] Djarwanto, "Statistik Nonparametrik" Yogyakarta, BPFEE. 2003.
- [9] Syamsudin, AR & dan Damiyanti. "Metode Penelitian Pendidikan Bahasa. Bandung": PT. Remaja Rosdakarya. 2011