



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYWAN PADA PABRIK TAHU BANDUNG NN**

Skripsi

Diajukan Oleh:
Tiara Eka Putri
021118250
tiaraekaputrii2903@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

DESEMBER 2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: _____ dan berakhir tanggal: _____

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama	: Tiara Eka Putri	E/P*)
NPM	: 021118250	
Program Studi	: Manajemen	
Mata Kuliah	: Skripsi	
Ketua Komisi	: Towaf Totok Irawan, SE.,MM	
Anggota Komisi	: Dewi Taurusyanti, SE.,MM	
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Bandung NN	

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

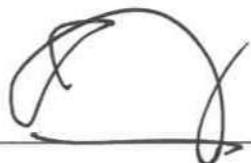
Ketua Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, SE.,MM)


_____ 16/11/2022


Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE.,MM)

Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA)





**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PABRIK TAHU BANDUNG NN**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PABRIK TAHU BANDUNG NN**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, tanggal 26 Desember 2022

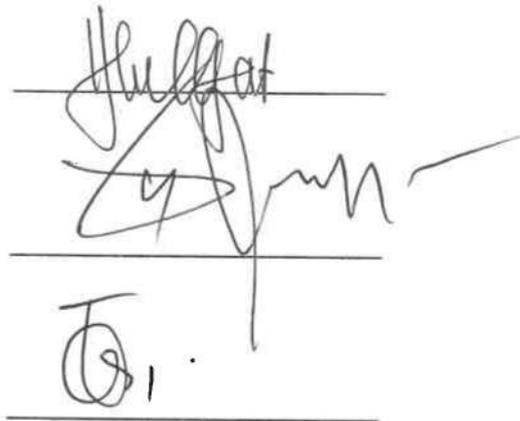
Tiara Eka Putri
021118250

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Yetti Husnul Hayati, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, SE.,MM.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE.,MM)



The image shows three handwritten signatures on horizontal lines. The top signature is written in cursive and appears to be 'Yetti Husnul Hayati'. The middle signature is also in cursive and appears to be 'Towaf Totok Irawan'. The bottom signature is a stylized monogram, likely 'Dewi Taurusyanti'.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Eka Putri
NPM : 021118250
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Bandung NN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 15 November 2022



Tiara Eka Putri
Tiara Eka Putri
021118250

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2022
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

TIARA EKA PUTRI. 021118250. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Bandung NN. Di bawah bimbingan: TOWAF TOTOK IRAWAN dan DEWI TAURUSYANTI. 2022.

Pada Pabrik Tahu Bandung NN masih terdapat karyawan yang produktivitasnya masih kurang optimal dalam mencapai target yang diberikan perusahaan. Hal tersebut terlihat dari penilaian produktivitas karyawan yang masih kurang yang menyebabkan belum tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai penghasilan tertentu agar kerja karyawan mencapai ukuran efisien produktif maka perusahaan perlu memberikan motivasi agar kerja karyawan bisa lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Pabrik Tahu Bandung NN. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif verifikatif menggunakan data primer dan sekunder dan kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, koefisiensi determinasi dan uji hipotesis uji t. Yang diolah dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pabrik Tahu Bandung NN, diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 17,968 + 0,652X$ artinya terdapat pengaruh yang positif. Hasil analisis koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 56,7% sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PRAKATA

Alhamdulillah, puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN”**. Sholawat serta salam kami curahkan kepada baginda rosul Muhammad SAW sebagai suri tauladan umat manusia.

Selama menyusun proposal ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Dede Salim dan Ibu Dedeh Kurniasih yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang, serta dukungannya baik moral maupun material.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M. selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Towaf Totok Irawan, SE, ME selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dewi Taurusyanti, SE.,MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan proposal ini.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Seluruh karyawan Pabrik Tahu Bandung NN yang telah membantu dan memberikan izin dalam melakukan penelitian ini.
10. Keluarga serta saudara-saudara yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan doa.
11. Teman-teman dekat Sri Utami, Neng Yanti, Audrey Marcella, dan Syah Rafli, yang telah membantu dalam menyusun proposal ini serta memberikan motivasi.
12. Teman-teman kelas F Manajemen angkatan 2018 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2018.
13. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi.
14. Dan seluruh pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan serta doa yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Bogor, November 2022

Tiara Eka Putri

DAFTAR ISI

PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah.....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Motivasi Kerja.....	8
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	8
2.2.2 Teori Motivasi.....	9
2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja	10
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	11
2.3 Produktivitas Karyawan	12
2.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan	12
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan ...	13
2.3.3 Indikator Produktivitas Karyawan	14
2.4 Penelitian Sebelumnya	16
2.5 Kerangka Pemikiran.....	19
2.6 Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian	21
3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian	21
3.3.1 Jenis Data Penelitian	21
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	21
3.4 Operasionalisasi Variabel	22

3.5 Metode Penarikan Sampel	23
3.6 Metode Pengumpulan Data	23
3.7 Metode Pengolahan Data/ Analisis Data	24
3.7.1 Uji Validitas	24
3.7.2 Uji Reliabilitas	25
3.7.3 Method Of Succesive Interval (MSI)	25
3.7.4 Analisis Deskriptif	25
3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana	26
3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	27
3.7.7 Uji Hipotesis (Uji T)	27
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	28
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan	28
4.1.2 Visi dan Misi Pabrik Tahu Bandung NN	28
4.1.3 Kegiatan Usaha Pabrik Tahu Bandung NN	28
4.1.3 Stuktur Organisasi dan Uraian Tugas Pabrik Tahu Bandung NN	28
4.1.5 Profil Responden Karyawan Pabrik Tahu Bandung NN.....	29
4.2 Analisis Data	31
4.2.1 Uji Validitas	31
4.2.2 Uji Realibilitas	33
4.2.3 Analisis Deskriptif	34
4.2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana	53
4.2.5 Analisis Koefisiensi Determinasi	54
4.2.6 Uji Hipotesis (Uji T)	54
4.3 Pembahasan	55
4.3.1 Motivasi Kerja Pada Pada Pabrik Tahu Bandung NN	55
4.3.2 Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Bandung NN	56
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Bandung NN	56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Simpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Hasil Pengukuran Perbandingan Antara Input dengan Output Pada Pabrik Tahu Bandung NN.....	2
Tabel 1.2 Hasil Penilaian Prasurvey Pada Pabrik Tahu Bandung NN.....	2
Tabel 1.3 Target Produksi Karyawan Dan Pencapaian Produksi Karyawan Pada Tahun 2019-2021	2
Tabel 1.4 Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	22
Tabel 3.2 Skala Likert	24
Tabel 3.3 Kriteria Uji Reabilitas	25
Tabel 3.3 Hipotesis Hasil	26
Tabel 4.1 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	31
Tabel 4.2 Uji Validitas Produktivitas Karyawan	32
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	33
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	33
Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Saya bekerja di Pabrik Tahu Bandung NN untuk memenuhi kebutuhan hidup	34
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Saya bekerja untuk mendapatkan hidup layak.....	34
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	35
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan rasa aman akan fisik dan mental dalam bekerja	36
Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya	36
Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan lingkungan kerja yang memadai.....	37
Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Saya berhubungan baik dengan karyawan dan rekan kerja.....	38
Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Saya lebih senang bekerja sama dengan orang lain.....	38
Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai pernyataan komunikasi Saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik	39
Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai pernyataan pekerjaan yang saya lakukan kreatif dan menantang.....	40
Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan oleh perusahaan	41
Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Saya menggunakan	

pengalaman yang positif dalam bekerja	41
Tabel 4.17 Hasil rekapitulasi dan Rata rata nilai tanggapan responden motivasi kerja	42
Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja	43
Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai pernyataan hasil produk yang dikerjakan sesuai dengan standar produksi	44
Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai pernyataan kemampuan kualitas kerja karyawan semakin meningkat.....	44
Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai pernyataan hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu.....	45
Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai pernyataan tingkat ketetapan tinggi dalam menyelesaikan produksi	45
Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai pernyataan karyawan memenuhi target produksi	46
Tabel 4.24 Tanggapan Responden mengenai pernyataan karyawan menghasilkan prosuk dengan kualitas yang baik	47
Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai pernyataan kesalahan karyawan semakin menurun dalam berproduksi.....	47
Tabel 4.26 Tanggapan Responden mengenai pernyataan karyawan mampu memperbaiki kesalahan yang dilakukan saat bekerja.....	48
Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai pernyataan karyawan yang memiliki pengalaman meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi ..	48
Tabel 4.28 Tanggapan Responden mengenai pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan	49
Tabel 4.29 Tanggapan Responden mengenai pernyataan karyawan akan lembur jika tidak mencapai target	50
Tabel 4.30 Tanggapan Responden mengenai pernyataan pada saat jam kerja karyawan tidak melakukan kegiatan lain.....	51
Tabel 4.31 Hasil Rekapitulasi dan Rata rata nilai tanggapan responden produktivitas karyawan.....	52
Tabel 4.32 Statistik Deskriptif Produktivitas Karyawan.....	53
Tabel 4.33 Analisis Regresi Linie Sederhana	53
Tabel 4.34 Analisis Koefisiensi Determinasi.....	54
Tabel 4.35 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Pencapaian Produksi	2
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	19

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat. Perusahaan harus siap bersaing dengan perusahaan baru yang lebih inovatif. Semakin banyaknya perusahaan yang ada akan menimbulkan persaingan yang sangat ketat antar perusahaan tersebut. Persaingan akan semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta meningkatnya teknologi yang mempermudah mendapatkan suatu informasi. Perusahaan harus mengerahkan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya agar bisa bersaing di dunia bisnis.

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif setiap aktivitas perusahaan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan handal dalam setiap kegiatan operasional maka perusahaan atau organisasi tidak akan mencapai kesuksesan dan keberhasilan yang efisien.

Produktivitas pada umumnya diartikan sebagai perbandingan antara hasil akhir yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya manusia yang dipergunakan (input). Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Untuk mencapai penghasilan tertentu agar kerja karyawan mencapai ukuran efisien produktif maka perusahaan bisa memberikan motivasi agar kerja karyawan bisa lebih efisien.

Motivasi merupakan hal yang menimbulkan dorongan seseorang melakukan suatu tindakan yang bertujuan meningkatkan apa yang sedang di kerjakan. Untuk menggerakkan diri karyawan agar fokusnya tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, maka perlu adanya dorongan berupa motivasi dari perusahaan agar produktivitas karyawan bisa maksimal.

Seperti yang terjadi di Pabrik Tahu Bandung NN, dimana masih ada karyawan yang produktivitasnya masih kurang optimal dalam belum mencapai target yang diberikan perusahaan. Pabrik Tahu Bandung NN merupakan perusahaan yang memproduksi tahu kuning dengan jumlah karyawan 32 orang.. Pabrik Tahu Bandung NN bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi tahu kuning. Pabrik Tahu Bandung NN belum optimal dalam mengembangkan sumber daya manusia serta upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawannya masih rendah. Hal tersebut terlihat dari hasil produksi karyawan yang menurun dari tahun 2019 memproduksi 12.496 pcs tahu, tahun 2020 memproduksi 12.460 pcs tahu, dan 2021 memproduksi 12.429 pcs tahu.

Tabel 1.1 Hasil Pengukuran Perbandingan antara Input dengan Output Pada Pabrik Tahu Bandung NN

Tahun	Hasil Pengukuran	Target
2019	39,5	39,0
2020	38,9	39,0
2021	38,8	39,0

Sumber: Pabrik Tahu Bandung NN (2022)

Dari hasil perbandingan antara input dengan output menggunakan pengukuran produktivitas dalam bentuk persamaan yang dikemukakan oleh gaspers di dapatkan hasil pada tahun 2019 sebesar 39,5, taun 2020 sebesar 38,9 dan tahun 2021 sebesar 38,8. Dimana hasil tersebut membuktikan bahwa efektivitas pada Pabrik Tahu Bandung NN masih rendah mengakibatkan kegiatan tidak mencapai sasaran hasil yang di capai lebih rendah dari terget.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Pra Survey Pada Pabrik Tahu Bandung NN

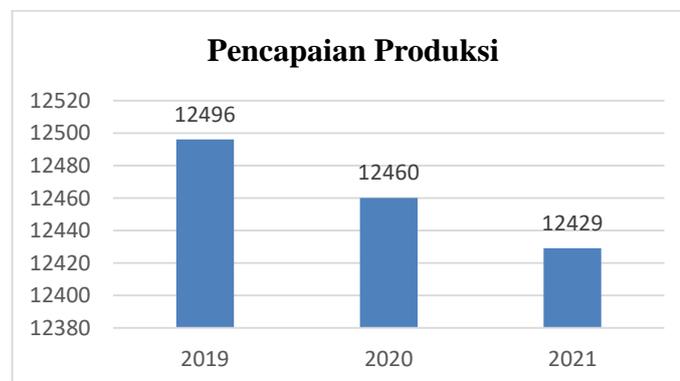
No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
Kebutuhan Fisiologis			
1	Perusahaan sudah memberikan fasilitas yang baik untuk saya	15	17
2	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan yang saya kerjakan	12	20
Kebutuhan Akan Rasa Aman			
1	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada saya	14	18
2	Perusahaan menjadikan lingkungan kerja dengan rasa aman	22	10
Kebutuhan Sosial			
1	Saya mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja	22	10
2	Saya tidak pernah berselisih dengan rekan kerja	11	21
Kebutuhan Harga Diri			
1	Perusahaan memberikan penghargaan kepada saya	14	18
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk lebih dekat dengan atasan	7	25
Kebutuhan Aktualisasi Diri			
1	Pekerjaan yang saya lakukan semakin kreatif dan menantang	10	22
2	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja	9	13
Total		136	174

Dari data tabel prasurvey diatas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN menurun, dari daftar pernyataan yang sudah disebar, sebagian besar tanggapan responden menjawab tidak. Pada pernyataan pertama dengan kebutuhan fisiologis dengan jumlah responden 30 yang dominan menjawab tidak yaitu 17 dan yang menjawab ya 15, dikarenakan mess yang diberikan kurang layak. Untuk pernyataan kedua pada kebutuhan rasa aman dengan jumlah total yang dominan menjawab tidak, dikarenakan perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan yang tidak sesuai karyawan harapkan.

Dalam hal ini perusahaan harus mengarahkan cara bekerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar lebih optimal dan efisien dalam bekerja dan bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Pabrik Tahu Bandung NN memiliki target yang harus dicapai oleh karyawan, berikut daftar target produksi karyawan dan pencapaian produksi karyawan Pabrik Tahu Bandung NN pada tahun 2019-2021.

Tabel 1.3 Target Produksi Karyawan dan
Produksi Karyawan Pada tahun 2019-2021

Pencapaian Produksi			Target Produksi
2019	2020	2021	
12.496	12.460	12.429	12.480



Gambar 1.1 Grafik Pencapaian Produksi

Sumber : data sekunder, Pabrik Tahu Bandung NN, 2022

Dari grafik di atas terlihat bahwa produksi yang di hasilkan oleh karyawan Pabrik Tahu Bandung NN pada tahun 2019-2021 tidak stabil. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel di atas pada tahun 2019 pencapaian produksi sebesar 12.496 ini melebihi target produksi yaitu sebesar 12.480. sedangkan pada tahun 2020 pencapaian target produksi menurun sebesar 12.460 dari target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2021 pencapaian produksi kembali menurun sebesar 12.429, hal ini mengakibatkan penurunan jumlah pencapaian produksi dari 3 tahun terakhir.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi

kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka akan semakin baik produktivitas dari seorang karyawan.

Perusahaan memberikan fasilitas yang dapat menunjang sarana maupun prasarana kegiatan karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Berikut adalah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan guna meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Tabel 1.4 Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan

No	Jenis Kebutuhan	Fasilitas yang didapat dari perusahaan
1	Kebutuhan Fisiologis	1. Makan 2x sehari
		2. Mess
2	Kebutuhan Rasa Aman	1. Jaminan Kesehatan
3	Kebutuhan Sosial	1. Wifi
		2. Kumpul Keluarga
4	Kebutuhan Harga Diri	1. Bonus

Sumber: data sekunder, Pabrik Tahu Bandung NN, 2022

Pentingnya motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih produktivitas yang diharapkan sehingga mendapatkan apa yang ingin dicapai. Salah satu tujuan dari penilaian produktivitas karyawan menurut Mangkunegara (2015), yaitu sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam bekerja sehingga tercapainya tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian Setiawan, (2015) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Tabel 1.5 Gaji Karyawan Bagian Produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus dan UMR Kota Bogor Tahun 2019-2021

Tahun	Gaji Karyawan	UMK Kabupaten Bekasi
2019	2.500.000	4.146.126
2020	2.600.000	4.146.126
2021	2.700.000	4.791.843

Sumber: Pabrik Tahu Bandung NN (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas bahwa gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan aturan pemerintah atau UMK yang ada di Kabupaten Bekasi, sehingga dapat membuat rendahnya motivasi karyawan dan tidak tercapainya target produksi perusahaan. Dengan adanya gaji yang layak maka akan dapat memenuhi kebutuhan

karyawan serta target perusahaan pun akan dapat terpenuhi oleh para karyawan. Pabrik Tahu Bandung NN mengharapkan adanya sebuah peningkatan motivasi yang baik untuk mencapai target dan pencapaian produksi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di paparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Panrik Tahu Bandung NN”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi yang ada bahwa masalah yang ada itu:

1. Menurunnya pencapaian produksi yang diberikan oleh perusahaan
2. Penurunan produktivitas karyawan pabrik tahu Bandung NN pada 3 tahun terakhir

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja pada Pabrik Tahu Bandung NN?
2. Bagaimana produktivitas karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN?
3. Apakah motivasi produktivitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan variabel-variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja dan variabel produktivitas karyawan, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak di capai adalah:

1. Untuk menganalisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Bandung NN.
2. Untuk menganalisis Produktivitas Karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Bandung NN.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan secara tepat guna yang berkaitan produktivitas karyawan Pabrik Tahu Bandung NN.

2. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai sumber daya manusia dan juga menjadi wadah pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sdm adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Suwatno dan Donni 2018). Sedangkan menurut Masram dan Mu'ah (2017), Manajemen sumber daya manusia 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 ditentukan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan.

Adapun menurut Widyawati (2018) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: "*Human resources management is the process of accomplishing organizational objective by acquiring retaining, termaining, developing dan properly using the human resources in a organization*", bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan organisasi dengan memperoleh mempertahankan, mengartikan, mengembangkan dan benar menggunakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Human resource management is the process acquiring, traunung, appraising, and compensating employees, and of attending to their labir relations, health and safety and fairness concerns (Gary Dessler 2008).

Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan tenaga kerja untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah asset perusahaan, maka SDM yang dimiliki harus yang berkualitas dan handal agar perusahaan dapat berkembang dan berhasil dalam setiap mencapai tujuan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014) Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi"

Menurut Sitohang A (2007) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah tujuan sosial kemasyarakatan, tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan pribadi para pekerja".

Menurut Rivai (2015) tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM pada dasarnya:

1. Peningkatan efisien.
2. Peningkatan efektivitas
3. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
4. Rendahnya tingkat absensi
5. Tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan
6. Tingginya kualitas pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pegawai
8. Meningkatnya bisnis perusahaan

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu bervariasi dan sulit untuk dirumuskan, ada yang untuk tujuan sosial, organisasional ada juga untuk meningkatkan bisnis perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Dra. Sri Larasati, M.M (2016) adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
 - b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
 - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
 - d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan SDM (penarikan - seleksi - orientasi - penempatan)
 - b. Pengembangan (pendidikan dan pelatihan)
 - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
 - d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
 - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
 - f. Kemotivasian (penerapan motivasi karyawan)
 - g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Suparno (2015) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan,
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan menurut para ahli di atas fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Kegiatan dan aktivitas perusahaan akan berjalan jika menerapkan fungsi MSDM dalam setiap kegiatan yang dilakukan.

2.2 Motivasi kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya diajukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan (Menurut Hasibuan S.P 2017). Sedangkan menurut Azwar (2017) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hamalik (2017) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Gitosudarmo (2015) motivasi adalah factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Guroet Randhawa (2007) *motivasi cant defined as the willingness to rxert high levels of effort to reach organisational goals, conditional by the efforts ability to satsy some individual needs.*

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh seorang manajer SDM kepada karyawan merupakan mengarahkan dan mengendalikan karyawan agar tindakan perilaku sikap pegawai terarah pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

2.2.2 Teori Motivasi

Menurut Sukrispiyanto (2019), ada beberapa teori tentang motivasi yang di kemukakan oleh para ahli, antara lain:

1. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana dan yang paling tinggi berdasarkan kadar kepentingannya. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivator. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologi
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan akan sosialisasi
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*) dan faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*). Dalam pandangan lain, dua faktor yang dimaksud dalam teori motivasi Herzberg adalah adanya dua rangkaian kondisi. Kondisi pertama dimana orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi (*hygiene motivators*) dan faktor ekstrinsik dan intrinsik (*extrinsic-intrinsic*), sesuai dengan cara pandang orang yang membahasnya.

3. Teori Motivasi McClelland

Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement-nAch*)
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation-nAff*)
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power-nPow*)

4. Teori Keadilan

Asumsi dasar dari teori keadilan menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Artinya, bawahan akan membanding-bandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama. Keadilan dalam pengertian disini diartikan sebagai perbandingan antara input kerjaan individu (seperti usaha ata keterampilan dan balas jasa dari yang mereka kerjakan (gaji atau promosi). Kunci utama motivasi individu dalam teori ini adalah adanya kepuasan memperoleh perlakuan yang sama (adil)

5. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

David Nadler dan Edward Lawler menjelaskan ada empat macam asumsi menyangkut tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan teori harapan. Empat macam asumsi tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Setiap individu memiliki tingkat kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang berbeda.
- b. Tingkah laku seseorang ditentukan oleh perpaduan antara faktor-faktor dalam individu dan faktor-faktor dalam lingkungan
- c. Individu memilih diantara alternatif tingkah laku berdasarkan harapan mereka bahwa suatu tingkah laku akan membawa hasil yang diinginkan.
- d. Individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam organisasi.

6. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori motivasi reinforcement mencoba menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku dimasa lampau mempengaruhi tingkah laku dimasa depan dalam proses belajar. Teori ini mengatakan bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan yang menyenangkan (rewarding), maka perilaku tersebut cenderung akan diulangi di masa mendatang. Sebaliknya, jika suatu perilaku diberi hukuman (balasan yang tidak menyenangkan atau punishment) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi lagi dimasa mendatang.

Menurut Fauzi dan Rita (2018), salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan yaitu dengan memberikan motivasi (Daya perangsang). Motivasi berguna agar karyawan tetap gigih dan giat dalam bekerja. Lebih lanjut lagi, terdapat tiga kategori yang berkaitan dengan motivasi para karyawan, yaitu:

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu

2. Teori Proses

Teori ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana perilaku menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

3. Teori Pengukuran

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat di pertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

2.2.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kemotivasian karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.4 Jenis – Jenis Motivasi

Menurut H. Mihammad Asrori (2007 :183) jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua jenis antara lain :

- a. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi jenis ini seringkali disebut dengan istilah motivasi intrinsik.
- b. Motivasi dari luar yang berupa usaha pembentukan dari orang lain. Motivasi jenis ini seringkali disebut motivasi ekstrinsik.

Jenis-jenis Motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 150), yaitu :

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi dan mengalahkan suatu tantangan, untuk maju dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut Wibowo (2014), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

Menurut indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja Menurut Sutrisno (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi yang diraih
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan orang lain

Menurut Donni (2016) terdapat dimensi dan indikator motivasi kerja dengan ukuran teori Abraham Maslow, yaitu terdiri atas:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan paling dasar atau terendah, dengan indikator yaitu untuk pemenuhan kebutuhan hidup individu/karyawan.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman lingkungan kerja. Terdapat beberapa indikator kebutuhan rasa aman, yaitu:
 - a. Jaminan kesehatan karyawan,
 - b. Jaminan hari tua karyawan, dan
 - c. Jaminan kecelakaan karyawan.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan berafiliasi. Terdapat beberapa indikator kebutuhan sosial, yaitu:
 - a. Komunikasi seluruh karyawan, dan
 - b. Kerja sama karyawan.
4. Kebutuhan harga diri, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, yaitu penghargaan atas produktivitas yang dicapai.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk berpendapat, menunjukkan kemampuan/skill dan memberikan ide-ide terhadap sesuatu. Indikator dalam kebutuhan aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi yang terbaik.

Berdasarkan teori di atas indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah perbandingan antara output (Hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini dimungkinkan karena adanya peningkatan efisien (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Melayu S.P Hasibuan, 2016)

Menurut Mahabeng (2015) Produktivitas merupakan konsep rasio keluaran (output) terhadap masukan (input) yang lebih besar. Dengan demikian, produktivitas dapat dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu *output* pada tingkat *input* yang mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*) dan *market share*.

Productivity is a measure of the output of good and service relative to the input labor, material and equipment. yang artinya Produktivitas adalah ukuran dari output hasil berupa barang dan jasa relatif terhadap input-output tenaga kerja, bahan baku, dan peralatan. (Wayne F. Cascio, 2013)

Klingner et al (2009) *productivity is the quotient obtained by dividing by one of the factors of productions. In this way it is possible to speak of the productivity of capital, investment, or raw materials according to whether output is being considered in relation to capital, investment or raw material.*

Chris Bailey (2006) *Productivity is what makes the difference between someone who runs a company and the employees who work for her.*

John Wiley (2016) *Productivity is a measurement of how efficiently you can convert inputs into outputs.*

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara input yang mencakup biaya produksi dan biaya peralatan dengan output yang mencakup penjualan, pendapatan, dan *market share*. Produktivitas dikatakan meningkat jika pengembangan program menambahkan hasil pada setiap produk. Jika suatu perusahaan bisa mencapai tujuannya maka bisa dikatakan perusahaan tersebut produktif.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Dengan demikian ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain: pelatihan dan pendidikan, hubungan industrial, kemampuan fisik karyawan.

1. Pelatihan dan pendidikan karyawan

Dengan diadakannya program pelatihan dan pendidikan kerja kepada karyawan maka hal ini untuk menambah dan melengkapi keterampilan yang tepat melaksanakan pekerjaannya. Serta menggunakan peralatan yang disediakan oleh pihak perusahaan;

2. Hubungan industrial

Hubungan industrial, adalah hubungan antara pimpinan atau wakil dari perusahaan dan wakil pekerja atau serikat bila sudah mengenai pekerjaan dan pribadi antara atasan dan bawahan yang dilakukan sehari-hari;

3. Sikap mental kemampuan fisik karyawan

Sikap mental dan kemampuan fisik karyawan, kondisi sikap dan mental semua karyawan akan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan/organisasi, karena sikap fisik karyawan sangat erat hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Kasmir (2016)

Menurut Simanjuntak dalam Agustin (2014) ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

1. Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, kelelahan fisik dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu :

a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

b. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam system pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.

c. Sarana, apa yang terjadi didalam perusahaan apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll.

3. Motivasi dan Orientasi Kemas depan yang lebih baik mana karyawan

Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik

Menurut Hartatik 2014 yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah:

a. Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi;

b. Seni serta Ilmu Manajemen

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

c. Modal

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

2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Paul Mali dalam Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2016:162) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian performance dengan sumber-sumber yang dialokasikan.

Produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara output dengan input. Menurut Gaspers dalam Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2016:162) pengukuran produktivitas dalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut.

Efektivitas berkaitan sejauh mana sasaran dapat dicapai target dapat direalisasikan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran hasil yang dicapai lebih rendah dari target.

Sehingga produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menampilkan kemampuan profesionalnya secara berkesinambungan, sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian pengukuran produktivitas kerja karyawan selain

berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari sisi kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

2.3.4 Indikator Produktivitas Karyawan

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Hartatik (2014), bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Perolehan Hasil

Telah dijelaskan bahwa produktivitas adalah kepatuhan seorang dalam menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas pegawai yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun;

2. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produk akan menurun;

3. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, sebab apabila tingkat kesalahan tinggi produktivitas akan rendah;

4. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Menurut Sutrisno (2015) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. 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.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akansangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. 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.

Menurut Sondang (2014) indikator-indikator produktivitas adalah:

- a. Kualitas hasil kerja karyawan, adalah kapasitas kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.
- b. Kuantitas hasil kerja karyawan, adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang masalah dan variabelnya nya relevan dengan yang akan diteliti yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Wendy Liam (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, TBK Cabang Palembang	1. Motivasi kerja (X1) 2. Produktivitas Karyawan (X2)	Indikator motivasi kerja: 1.kebutuhan fisiologis 2.kebutuhan rasa aman 3.kebutuhan sosial 4.kebutuhan penghargaan 5.kebutuhan aktualisasi diri Indikator Produktivitas Karyawan 6.Tingkat Perolehan Hasil 7.Kualitas yang dihasilkan 8.Tingkat Kesalahan 9.Waktu yang dibutuhkan	analisis regresi linear berganda uji determinasi r square uji hipotesis (uji f) uji hipotesis (uji t)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2.	Arif Yusuf Hamali (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	1.motivasi kerja (X) 2.produktivitas karyawan (Y)	Indikator motivasi kerja: 1.tanggung jawab 2.prestasi kerja 3.pengakuan atas produktivitas 4.pekerjaan	Uji Validitas,Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Sederhana, Analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT X

	s Karyawan PT X Bandung		yang menantang Indikator produktivitas karyawan: 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Koefisien Determinasi	Bandung
3.	Salis Rabindra Ishaya (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan	1. Motivasi kerja (X) 2. Produktivitas karyawan (Y)	Indikator motivasi kerja: 1. kebutuhan fisiologi 2. rasa aman 3. sosial 4. penghargaan 5. aktualisasi diri Indikator produktivitas karyawan: 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, kualitatif, analisis kuantitatif, analisis regresi linear sederhana, uji validitas data, uji hipotesis (uji t)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi yang sudah diberikan perusahaan sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,369, dilihat dari persamaan $Y = 18,46 + 0,369 X$ melihat dari persamaan tersebut adalah jika kenaikan variabel motivasi sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan variabel produktivitas sebesar 0,369
4.	Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	1. Motivasi kerja (X) 2. Produktivitas Pegawai (Y)	Indikator motivasi kerja: 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan harga diri	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien	Hasil hipotesis menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif

	s Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di desa Patemon Kecamatan Serrit		5. Kebutuhan aktualisasi diri Indikator produktivitas karyawan: 1. Kualitas hasil kerja karyawan 2. Kuantitas hasil kerja karyawan 3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan	Determinasi, Uji Hipotesis Koefisien Regresi	
5.	Ma'ruf Ummul Chair (2020) Pengaruh Motivasi dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Capital Life di Indonesia	1. Motivasi kerja (X) 2. Produktivitas karyawan (Y)	Indikator motivasi kerja: 4. Kebutuhan fisiologis 5. Kebutuhan keamanan 6. Kebutuhan sosial 7. Kebutuhan pengakuan Indikator produktivitas karyawan: 1. Tingkat perolehan hasil 2. Kualitas yang dihasilkan 3. Tingkat kesalahan 4. Waktu yang dibutuhkan	Uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, pengujian hipotesis (uji t)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47,3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,634 > 1,997)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,585 > 1,997)$.

Sumber: data primer, 2022

Menurut penelitian terdahulu yang telah dipaparkan terdapat persamaan dalam anatar penelitian sebelumnya dengan penelitian yang peneliti tulis, yaitu hasil penelitian yang menunjukkan hasil positif dan alat uji yang digunakan. Sedangkan untuk pebedaan nya terdapat pada subjek penelitian dan lokasi penelitian yang berbeda serta hasil angka yang telah di uji.

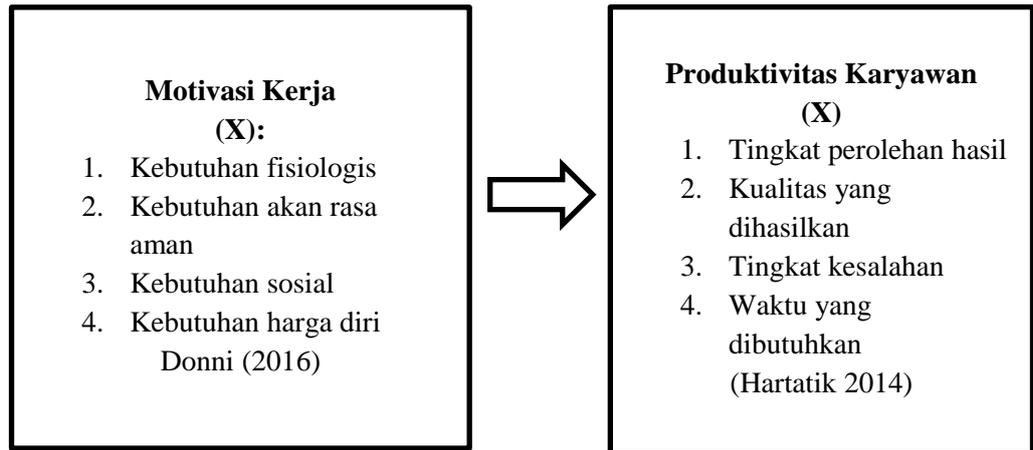
2.5 Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan salah satu aspek pendorong manusia untuk lebih berkembang dalam melakukan pekerjaan. Tingkah laku manusia dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan. Rangsangan ini akan memberikan motif dan motivasi yang mendorong pekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Menurut Siagian (2015), Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Jika karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya maka produktivitas nya akan meningkat. Hal ini yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan hal yang bisa membuat karywan terpacu untuk lebih baik dalam menjalankan tugasnya, yang akan membuat semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas merupakan hasil perbandingan antara output yang telah dihasilkan dengan input yang telah digunakan yang telah dipengaruhi beberapa faktor saat berlangsungnya proses. Secara teoritis produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara keluar (output) dengan masukan (input). Siklus produktivitas merupakan salah satu konsep yang membahas upaya peningkatan produktivitas terus menerus.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Wendy Liam (2020), Arif Yusuf Hamali (2021), Ni Putu Pradita Laksmiari (2019), Salis Rabindra Ishaya (2017), Ma'ruf Ummul Chair (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Maka penulis akan menjadikannya referensi dalam penelitian yang sedang berlangsung. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

“Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Pabrik Tahu Bandung NN”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian verifikatif bersifat exploitative dengan menganalisis antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan, karena penelitian berhubungan dengan alat analisis statistik yaitu mengolah hasil survey dan kuesioner dimana akan di uji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah motivasi kerja (X) sebagai variabel independen, dan produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu yang menjadi objek nya merupakan karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN yang berjumlah 32 orang.

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis bertempat di Pabrik Tahu Bandung NN yang beralamat di Kp cijambe, Desa Sukadami, Kec.Cikarang Selatan, Kab.Bekasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan karyawan untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh Pabrik Tahu Bandung NN
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini sumber data yang di peroleh dan digunakan yaitu dari sumber sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan, hasil observasi dan hasil dari menyebar kuesioner yang dijawab oleh karyawan Pabrik Tahu Bandung NN.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku referensi, internet, jurnal, dan data yang tersedia dari Pabrik Tahu Bandung NN.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasi variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah motivasi kerja (X)

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y)

Pada Penelitian ini operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi kerja (X)	Kebutuhan fisiologis	1. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia. 2. Bekerja agar hidup layak. 3. Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.	Rasio
	Kebutuhan akan rasa aman	1. Kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental. 2. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan Kesehatan. 3. Kondisi lingkungan kerja yang memadai.	Rasio
	Kebutuhan social	1. Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja. 2. Menikmati kerja sama dengan orang lain daripada kerja sendiri. 3. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.	Rasio
	Kebutuhan harga diri	1. Pekerjaan yang saya lakkan kreatif dan menantang 2. Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan oleh perusahaan 3. Saya menggunakan pengalaman yang positif dalam bekerja	Rasio
Produktivitas Karyawan (Y)	Tingkat perolehan hasil	1. Hasil produk yang dikerjakan sesuai dengan standar produksi. 2. Kemampuan kualitas kerja karyawan semakin meningkat . 3. Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu.	Rasio
	Kualitas yang	1. Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan produksi.	Rasio

	dihasilkan	2. Karyawan memenuhi target produksi . 3. Karyawan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.	
	Tingkat kesalahan	1. Kesalahan karyaawan semakin menurun dalam memproduksi. 2. Karyawan mampu memperbaiki kesalahan yang dilakukan saat bekerja. 3. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi.	Rasio
	Waktu yang dibutuhkan	1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan. 2. Karyawan akan lembur jika tidak mencapai target produksi. 3. Pada saat jam kerja karyawan tidak akan melakukan kegiatan lain.	Rasio

Sumber: data diolah, 2022

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik tahu Bandung NN yang berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini, metode penarikan sampel menggunakan metode sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota digunakan sebagai sampel menurut Sugiyono (2017). Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Studi dokumentasi

Yaitu memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (literature) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara menanyakan sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis akan teliti, terutama karyawan Pabrik Tahu Bandung NN.

3. Kuesioner

Mengumpulkan data dengan menyebarkan kuisisioner atau daftar pertanyaan tertulis secara langsung kepada responden yaitu karyawan Pabrik Tahu Bandung

NN. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert dan diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

3.7 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Person Product Moment*, koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan rtabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar r tabel.

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas digunakan untuk menghitung regresi antar nilai masing-masing pertanyaan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus product moment jika butir kuesioner relatif banyak.

- Korelasi *Person Product Moment*

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

Keterangan:

- r_{hitung} - Koefisien validitas item yang dicari
- n - Jumlah Responden
- x - Skor tiap butir untuk setiap responden
- y - Skor total yang diperoleh dari tiap responden
- $\sum X$ - Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum Y$ - Jumlah skor dalam distribusi y

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alfa cronbach:

Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i - Nilai Reliabilitas

k - Jumlah item

$\sum si^2$ - Jumlah varians tiap-tiap skor

S_t^2 - Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono, 2017

3.7.3. Method Of Successive Interval (MSI)

Analisis Method Of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Method Of Successive Interval (MSI) menurut Sugiyono (2013), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan;
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;

6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas);
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$sv \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

3.7.4 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri). Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penelitian, terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata.

Cara menghitungnya adalah :

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR : Frekuensi Relatif

f : Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

$\sum f$: Total Frekuensi

- Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} : Rata-rata hitung

$\sum xi$: Data ke- i

n : Jumlah Data

Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap reponden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner

adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
21%-40%	Tidak Setuju
41%-60%	Kurang Setuju
61%-80%	Setuju
81%-100%	Sangat Setuju

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependent (Y) yang diteliti.

3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif dengan rumus sebagai berikut:

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X - nilai taksiran untuk (produktivitas)

Y - nilai (motivasi kerja)

a - konstanta bilamana X = 0

b - koefisien regresi

3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2017). Rumus yang digunakan adalah Coefficient Determination (CD) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD - Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

(pertimbangan tingkat materialitas)

r^2 - Koefisien regresi

3.7.7 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji Hipotesis ini digunakan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya. Dengan Langkah-langkahnya sebagai berikut:

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

Keterangan :

t_h - t_{hitung}

r - koefisien regresi antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

n - jumlah responden

r^2 - koefisien determinasi

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Data yang di peroleh mengenai gambaran umum lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan

Pabrik Tahu Bandung NN merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur khususnya memproduksi tahu kuning. Pabrik Tahu Bandung NN berdiri sejak tahun 2007 dengan memproduksi tahu kuning yang memiliki 10 orang reseller. Pada tahun 2010 Pabrik Tahu Bandung NN mulai mensuplai ke berbagai pasar yang ada di karawang. Semakin berkembangnya produk tahu kuning, semakin banyak pula orang yang mulai menjadi reseller, hingga saat ini ada 35 reseller yang menjual produk tahu Bandung NN.

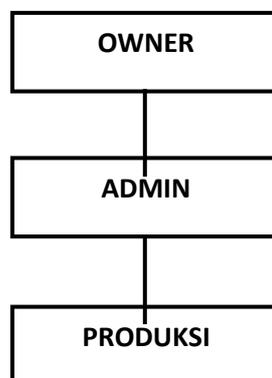
4.1.2 Visi dan Misi Pabrik Tahu Bandung NN

1. Visi
Memproduksi tahu yang berkualitas dan memuaskan konsumen sebagai penikmat tahu
2. Misi
 - a. Menggunakan bahan baku yang unggul
 - b. Memaksimalkan kinerja para karyawan
 - c. Menggunakan mesin yang berkualitas

4.1.3 Kegiatan Usaha Pabrik Tahu Bandung NN

Pabrik Tahu Bandung NN merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, yaitu pabrik yang mengolah kedelai menjadi tahu kuning yang siap jual. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 32 orang yang terbagi dalam beberapa bagian.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Pabrik Tahu Bandung NN



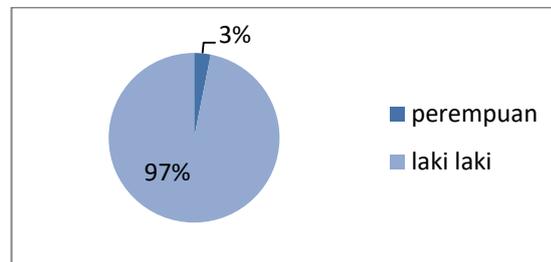
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pabrik Tahu Bandung NN

Berikut merupakan uraian-uraian tugas para karyawan di Pabrik Tahu Bandung NN:

1. Owner
 - a. Mengawasi jalannya usaha
 - b. Melakukan evaluasi
 - c. Mengeluarkan keputusan
2. Admin
 - a. Menarik data laporan produksi setiap divisi
 - b. Input data produksi perusahaan
 - c. Membuat dan menyusun laporan harian, bulanan, dan tahunan secara berkala
 - d. Membuat jadwal kerja untuk operator produksi
3. Produksi
 - a. Mempersiapkan bahan produksi
 - b. Mengoprasikan dan merawat mesin serta alat-alat yang digunakan dalam proses produksi
 - c. Menjaga kualitas serta jalannya produksi agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan
 - d. Mengatasi error dan permasalahan yang terjadi selama proses produksi

4.1.5 Profil Responden Karyawan Pabrik Tahu Bandung NN

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

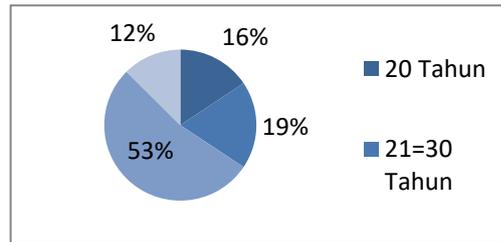


Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, responden dari 32 orang karyawan Pabrik Tahu Bandung NN menunjukkan bahwa 97% adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 3% yang berjenis kelamin perempuan.

1. Profil Responden berdasarkan Usia

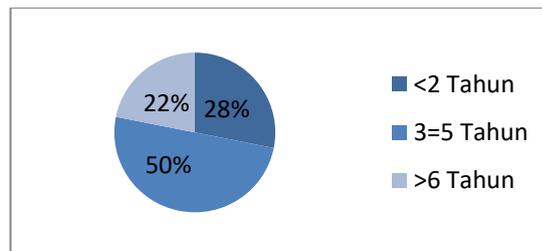


Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.3 usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, dari 32 responden yang berusia 20 tahun sebesar 16%, responden yang berusia 21-30 tahun sebesar 19%, responden yang berusia 31-40 sebesar 53%, dan responden yang berusia 40 tahun.

2. Profil Responden berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.4 Masa Kerja Responden

Berdasarkan gambar di atas, dari 32 responden yang memiliki masa kerja <2 sebesar 28%, masa kerja 3-5 tahun sebesar 50%, dan masa kerja >5 tahun sebesar 22%. Jadi karyawan Pabrik Tahu Bandung NN di dominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 3-5 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

1. Motivasi Kerja

Tabel 4.1 Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan fisiologis				
1	Saya bekerja di Pabrik Tahu Bandung NN untuk memenuhi kebutuhan hidup	0,783	0,349	Valid
2	Saya bekerja untuk mendapatkan hidup yang layak	0,458	0,349	Valid
3	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	0,659	0,349	Valid
Kebutuhan Akan Rasa Aman				
4	Perusahaan memberikan rasa aman akan fisik dan mental dalam bekerja	0,486	0,349	Valid
5	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya	0,717	0,349	Valid
6	Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang memadai	0,372	0,349	Valid
Kebutuhan Sosial				
7.	Saya berhubungan baik dengan karyawan dan rekan kerja	0,667	0,349	Valid
8.	Saya lebih senang bekerja sama dengan orang lain	0,645	0,349	Valid
9.	Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik	0,624	0,349	Valid
Kebutuhan Harga Diri				
10.	Pekerjaan yang saya lakukan kreatif dan menantang	0,729	0,349	Valid
11.	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan oleh perusahaan	0,712	0,349	Valid
12.	Saya menggunakan pengalaman yang positif dalam bekerja	0,454	0,349	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi kerja yang melibatkan 32 responden dan digambarkan kedalam 12 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas dengan 12 pertanyaan dikatakan valid dengan koefisien $r > 0,349$

2. Produktivitas Karyawan

Tabel 4.2 Uji Validitas Produktivitas Karyawan

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Tingkat perolehan hasil				
1	Hasil produk yang dikerjakan sesuai dengan standar produksi.	0,524	0,349	Valid
2	Kemampuan kualitas kerja semakin meningkat.	0,499	0,349	Valid
3	Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu.	0,357	0,349	Valid
Kualitas yang dihasilkan				
4	Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan.	0,636	0,349	Valid
5	Karyawan memenuhi target produksi.	0,351	0,349	Valid
6	Karyawan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.	0,537	0,349	Valid
Tingkat kesalahan				
7.	Kesalahan karyaawan semakin menurun dalam berproduksi.	0,556	0,349	Valid
8.	Karyawan mampu memperbaiki kesalahan yang dilakukan saat bekerja.	0,652	0,349	Valid
9.	Karyawan yang memiliki pengalaman kerja meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi.	0,716	0,349	Valid
Waktu yang dibutuhkan				
10.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan.	0,618	0,349	Valid
11.	Karyawan akan lembur jika tidak mencapai target produksi.	0,522	0,349	Valid
12.	Pada saat jam kerja karyawan tidak akan melakukan kegiatan lain.	0,478	0,349	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 32 responden dan digambarkan kedalam 12 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas dengan 12 pertanyaan dikatakan valid dengan koefisein $r > 0,349$.

4.2.2 Uji Realibilitas

Berikut merupakan hasil uji realibilitas motivasi kerja dan produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	12

Sumber: Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,854 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja secara keseluruhan adalah cukup reliabel.

2. Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	12

Sumber: Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,779 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan adalah sangat reliabel.

4.2.3 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui sejauh mana kondisi motivasi kerja dan produktivitas karyawan yang ada di Pabrik Tahu Bandung NN, maka dapat dilihat dari penyebaran kuesioner yang sudah ditanggapi oleh 32 responden dan disajikan dalam tabel di bawah ini:

1. Motivasi Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Bandung NN

1. Kebutuhan Fisiologis

- a. Saya bekerja di Pabrik Tahu Bandung NN untuk memenuhi kebutuhan hidup

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai pernyataan Saya bekerja di Pabrik Tahu Bandung NN untuk memenuhi kebutuhan hidup

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	51
Setuju	4	14	56	41
Ragu-ragu	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	137	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 51%, menjawab setuju 14 orang atau 41%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 7% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{137}{5 \times 32} \times 100 = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya bekerja di Pabrik Tahu Bandung NN untuk memenuhi kebutuhan hidup” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya bekerja untuk mendapatkan hidup yang layak

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pernyataan Saya bekerja untuk mendapatkan hidup yang layak

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	50
Setuju	4	17	68	48
Ragu-ragu	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	141	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 50%, menjawab setuju 17 orang atau 48%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 2%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{141}{5 \times 32} \times 100 = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya bekerja untuk mendapatkan hidup yang layak” adalah 88% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	41
Setuju	4	17	68	50
Ragu-ragu	3	4	12	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	135	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 41%, menjawab setuju 17 orang atau 50%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 9%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{135}{5 \times 32} \times 100 = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan” adalah 84% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

a. Perusahaan memberikan rasa aman akan fisik dan mental dalam bekerja

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pernyataan Perusahaan memberikan rasa aman akan fisik dan mental dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	52
Setuju	4	16	64	45
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	142	100

Sumber: Data Primer,diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 52%, menjawab setuju 17 orang atau 45%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{142}{5 \times 32} \times 100 = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Perusahaan memberikan rasa aman akan fisik dan mental dalam bekerja” adalah 88% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai pernyataan Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	51
Setuju	4	15	60	44
Ragu-ragu	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	138	100

Sumber: Data Primer,diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14orang atau 51%, menjawab setuju 15 orang atau 44%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 4% dan tidak setuju 1 orang atau 1%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{138}{5 \times 32} \times 100 = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya” adalah 86% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang memadai

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai pernyataan Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang memadai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	49
Setuju	4	18	72	51
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	142	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 52%, menjawab setuju 17 orang atau 45%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{142}{5 \times 32} \times 100 = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang memadai” adalah 88% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Kebutuhan Sosial

a. Saya berhubungan baik dengan kryawan dan rekan kerja

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pernyataan Saya berhubungan baik dengan kryawan dan rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	51
Setuju	4	14	56	40
Ragu-ragu	3	4	12	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	138	100

Sumber: Data Primer,diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 51%, menjawab setuju 14 orang atau 40%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 9%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{138}{5 \times 32} \times 100 = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya berhubungan baik dengan kryawan dan rekan kerja” adalah 86% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Saya lebih senang bekerja sama dengan orang lain

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai pernyataan Saya lebih senang bekerja sama dengan orang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	53
Setuju	4	15	60	43
Ragu-ragu	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	141	100

Sumber: Data Primer,diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 53%, menjawab setuju 15 orang atau 43%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 4%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{141}{5 \times 32} \times 100 = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya lebih senang bekerja sama dengan orang lain” adalah 88% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai pernyataan Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	47
Setuju	4	16	64	46
Ragu-ragu	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	138	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 47%, menjawab setuju 16 orang atau 46%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 7%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{138}{5 \times 32} \times 100 = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik” adalah 86% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Kebutuhan Harga Diri

a. Pekerjaan yang saya lakukan kreatif dan menantang

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan kreatif dan menantang

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	42
Setuju	4	16	64	48
Ragu-ragu	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	2	4	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	132	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 42%, menjawab setuju 16 orang atau 48%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 7% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{132}{5 \times 32} \times 100 = 82\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Pekerjaan yang saya lakukan kreatif dan menantang” adalah 82% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan oleh perusahaan

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai pernyataan Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	66
Setuju	4	11	44	30
Ragu-ragu	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	145	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 66%, menjawab setuju 11 orang atau 30%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 4%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{145}{5 \times 32} \times 100 = 90\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan oleh perusahaan” adalah 90% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Saya menggunakan pengalaman yang positif dalam bekerja

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai pernyataan Saya menggunakan pengalaman yang positif dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	56
Setuju	4	16	64	44
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	144	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 56%, menjawab setuju 16 orang atau 44%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{144}{5 \times 32} \times 100 = 90\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya menggunakan pengalaman yang positif dalam bekerja” adalah 90% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Motivasi Kerja

No	PERTANYAAN	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator(%)
Kebutuhan Fisiologis			
1.	Saya bekerja di Pabrik Tahu Bandung NN untuk memenuhi kebutuhan hidup	85	85,6
2.	Saya bekerja untuk mendapatkan hidup yang layak	88	
3.	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	84	
Kebutuhan Akan Rasa Aman			
4.	Perusahaan memberikan rasa aman akan fisik dan mental dalam bekerja	88	87,3
5.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya	86	
6.	Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang memadai	88	
Kebutuhan Sosial			
7.	Saya berhubungan baik dengan karyawan dan rekan kerja	86	86,6
8.	Saya lebih senang bekerja sama dengan orang lain	88	
9.	Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik	86	
Kebutuhan Harga Diri			
10.	Pekerjaan yang saya lakukan kreatif dan menantang	82	87,3
11.	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan oleh perusahaan	90	
12.	Saya menggunakan pengalaman yang positif dalam bekerja	90	
Jumlah			86,7

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,7%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Pabrik Tahu Bandung NN dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan harga diri dengan persentase sebesar 87,3%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada kebutuhan fisiologis dengan persentase sebesar 85,6%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-11 dan ke-12 yaitu Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan oleh perusahaan dan Saya menggunakan pengalaman yang positif dalam bekerja dengan persentase sebesar 90%, sedangkan untuk sub indikator nilai terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-10 yaitu Pekerjaan yang saya lakukan kreatif dan menantang dengan persentase 82%.

Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja
Statistics

Motivasi		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		52,28
Median		53,50
Mode		55
Std. Deviation		4,828
Variance		23,305
Range		23
Minimum		37
Maximum		60
Sum		1673

Hasil Output uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 52,28 dengan *range* 23 dan total skor sebesar 1673. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada pada Pabrik Tahu Bandung NN maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 52,28 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori baik.

2. Produktivitas Pabrik Tahu Bandung NN

1. Tingkat Perolehan Hasil

- a. Hasil produk yang dikerjakan sesuai dengan standar produksi.

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai pernyataan Hasil produk yang dikerjakan sesuai dengan standar produksi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	63
Setuju	4	13	52	34
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	145	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 63%, menjawab setuju 13 orang atau 34%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{145}{5 \times 32} \times 100 = 90\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “a. Hasil produk yang dikerjakan sesuai dengan standar produksi.” adalah 90% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Kemampuan kualitas kerja karyawan semakin meningkat .

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai pernyataan Kemampuan kualitas kerja karyawan semakin meningkat.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	49
Setuju	4	18	72	51
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	142	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 49%, menjawab setuju 18 orang atau 51%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{142}{5 \times 32} \times 100 = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kemampuan kualitas kerja karyawan semakin meningkat” adalah 88% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai pernyataan Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	59
Setuju	4	15	60	41
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	145	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 59%, menjawab setuju 15 orang atau 41%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{145}{5 \times 32} \times 100 = 90\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu” adalah 90% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Kualitas Yang Dihasilkan

a. Tingkat ketepatan tinggi dalam menyelesaikan produksi

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai pernyataan Tingkat ketepatan tinggi dalam menyelesaikan produksi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	48
Setuju	4	13	52	39
Ragu-ragu	3	6	18	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	135	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 48%, menjawab setuju 13 orang atau 39%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 13%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$
$$= \frac{135}{5 \times 32} \times 100 = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Tingkat ketepatan tinggi dalam menyelesaikan produksi” adalah 84% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan memenuhi target produksi

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan memenuhi target produksi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	67
Setuju	4	12	48	33
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	148	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 67%, menjawab setuju 12 orang atau 33%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$
$$= \frac{138}{5 \times 32} \times 100 = 92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan memenuhi target produksi” adalah 92% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	49
Setuju	4	13	52	39
Ragu-ragu	3	5	15	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		31	132	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 49%, menjawab setuju 13 orang atau 39%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 12%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{137}{5 \times 32} \times 100 = 82\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik” adalah 82% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Tingkat Kesalahan

a. Kesalahan Karyawan semakin menurun dalam berproduksi

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai pernyataan Kesalahan Karyawan semakin menurun dalam berproduksi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	52
Setuju	4	17	68	48
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	143	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 52%, menjawab setuju 17 orang atau 48%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$- \frac{137}{5 \times 32} \times 100 - 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesalahan Karyawan semakin menurun dalam berproduksi” adalah 89% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan mampu memperbaiki kesalahan yang dilakukan saat bekerja

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan mampu memperbaiki kesalahan yang dilakukan saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	44
Setuju	4	16	64	47
Ragu-ragu	3	4	12	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	136	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 44%, menjawab setuju 16 orang atau 47%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 9%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$- \frac{136}{5 \times 32} \times 100 - 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan mampu memperbaiki kesalahan yang dilakukan saat bekerja” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan yang memiliki pengalaman kerja meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	27
Setuju	4	19	76	59
Ragu-ragu	3	6	18	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	129	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 27%, menjawab setuju 19 orang atau 59%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 14%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{129}{5 \times 32} \times 100 = 80\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan yang memiliki pengalaman kerja meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi” adalah 80% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Waktu Yang Dibutuhkan

- a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	62
Setuju	4	10	40	29
Ragu-ragu	3	3	9	6
Tidak Setuju	2	2	4	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	138	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 62%, menjawab setuju 10 orang atau 29%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 6% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{138}{5 \times 32} \times 100 = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan” adalah 86% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan Akan Lembur Jika Tidak Mencapai Target

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan Akan Lembur Jika Tidak Mencapai Target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	35
Setuju	4	15	60	47
Ragu-ragu	3	8	24	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	129	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 35%, menjawab setuju 15 orang atau 47%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 18%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{129}{5 \times 32} \times 100 = 80\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan Akan Lembur Jika Tidak Mencapai Target” adalah 80% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Pada Saat Jam Kerja Karyawan Tidak Melakukakn Kegiatan Lain

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai pernyataan Pada Saat Jam Kerja Karyawan Tidak Melakukakn Kegiatan Lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	44
Setuju	4	18	72	52
Ragu-ragu	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	138	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 44%, menjawab setuju 18 orang atau 52%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 4%.

$$\text{Total tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{138}{5 \times 32} \times 100 = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Pada Saat Jam Kerja Karyawan Tidak Melakukakn Kegiatan Lain” adalah 86% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Produktivitas Karyawan

No	PERTANYAAN	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator(%)
Tingkat perolehan hasil			
1.	Hasil produk yang dikerjakan sesuai dengan standar produksi.	90	89,3
2.	Kemampuan kualitas kerja semakin meningkat.	88	
3.	Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu.	90	
Kualitas yang dihasilkan			
4.	Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan.	84	86
5.	Karyawan memenuhi target produksi.	92	
6.	Karyawan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.	82	
Tingkat kesalahan			
7.	Kesalahan karyaawan semakin menurun dalam berproduksi.	89	84,6
8.	Karyawan mampu memperbaiki kesalahan yang dilakukan saat bekerja.	85	
9.	Karyawan yang memiliki pengalaman kerja meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi.	80	
Waktu yang dibutuhkan			
10.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan.	86	84
11.	Karyawan akan lembur jika tidak mencapai target produksi.	80	
12.	Pada saat jam kerja karyawan tidak akan melakukan kegiatan lain.	86	
Jumlah			86

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Produktivitas karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 86%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tingkat perolehan hasil dengan persentase sebesar 89,3%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator waktu yang dibutuhkan dengan persentase sebesar 84%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yaitu Karyawan memenuhi target produksi. 92%, sedangkan untuk sub indikator nilai terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-9 dan ke-11 Karyawan yang memiliki pengalaman kerja meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi dan Karyawan akan lembur jika tidak mencapai target produksi. dengan persentase 80%.

Tabel 4.32 Statistik Deskriptif Produktivitas Karyawan

Statistics		
Produktivitas		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		52,03
Median		53,00
Mode		53 ^a
Std. Deviation		4,177
Variance		17,451
Range		17
Minimum		42
Maximum		59
Sum		1665

Sumber: Data SPSS 26

Hasil Output uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik produktivitas karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 52,03 dengan *range* 17 dan total skor sebesar 1665. Untuk mengetahui produktivitas karyawan yang ada pada Pabrik Tahu Bandung NN maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 52,03 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel Produktivitas Karyawan (Y) dan variabel Motivasi Kerja (X). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.33 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,968	5,458		3,292	,003
	motivasi	,652	,104	,753	6,267	,000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Model persamaan regresi yang ditunjukkan dalam tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 17,968 + 0,652X$$

1. Konstanta (a) adalah 17,968 artinya jika motivasi kerja nilainya 0, maka nilai dari tingkat produktivitas karyawan sebesar 17,968
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,652, artinya setiap peningkatan pada motivasi kerja sebesar 1 poin maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,652. Karna nilai koefisien regresi bernilai positif maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dengan produktivitas karyawan.

4.2.5 Analisis Koefisiensi Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 untuk perhitungan koefisiensi determinasi :

Tabel 4.34 Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,567	,552	2,794

a. Predictors: (Constant), motivasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,567 \times 100\% \\
 &= 56,7 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis koefisiensi determinasi diperoleh nilai R square sebesar 56,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi 56,7% terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.6 Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak.

Uji Parsial ini menggunakan Uji T, yaitu :

1. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.35 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,968	5,458		3,292	,003
	motivasi	,652	,104	,753	6,267	,000

a. Dependent Variable: produktivitas
 Sumber: Hasil Output SPSS 26

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} yaitu:

$$\begin{aligned}t_{tabel} &= a/2 : n - k - 1 \\t_{tabel} &= 0,05/2 : 32-1-1 \\&= 0,025 ; 30 \\&= 2,042\end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,267 dan t_{tabel} sebesar 2,042, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,267 > 2,042$) artinya terima H_a serta tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN.

4.3 Pembahasan

Setelah dilakukan analisis pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah seluruh karyawan Pabrik Tahu Bandung NN yang berjumlah 32 orang, melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan data sekunder. Serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel motivasi kerja dan produktivitas karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh antara variabel- variabel tersebut serta menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel- variabel tersebut.

4.3.1 Motivasi Kerja pada Pabrik Tahu Bandung NN

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,7%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Pabrik Tahu Bandung NN dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator Kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan harga diri dengan persentase sebesar 87,3%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada ketaatan pada kebutuhan fisiologis dengan persentase sebesar 85,6%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-11 dan ke-12 yaitu saya diberika kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan oleh perusahaan dan saya menggunakan pengalaman yang positif dalam bekerja dengan persentase sebesar 90%, sedangkan untuk sub indikator nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-10 yaitu pekerjaan yang saya lakukan kreatif dan menantang dengan persentase 82%.

4.3.2 Produktivitas Karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui tanggapan responden mengenai produktivitas karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 86%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tingkat perolehan hasil dengan persentase sebesar 89,3%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator waktu yang dibutuhkan dengan persentase sebesar 84%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yaitu karyawan memenuhi target produksi dengan persentase sebesar 92%, sedangkan untuk sub indikator nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-9 dan ke-11 karyawan yang memiliki pengalaman kerja meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi dan karyawan akan lembur jika tidak mencapai target produksi dengan persentase 80%.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Tahu Bandung

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 17,968, koefisien variabel motivasi kerja (X) adalah sebesar 0,652. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 17,968 + 0,652X$. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstanta 17,968. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat motivasi kerja bernilai 0, maka produktivitas karyawan memiliki nilai 17,968. Selanjutnya nilai positif (0,652) menggambarkan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel produktivitas karyawan berjalan searah, dimana setiap ada kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja maka akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas karyawan sebesar 0,652 satuan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif R^2 sebesar $0,567 = 56,7\%$ ini berarti variabel bebas (independen) motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependen) produktivitas karyawan sebesar 56,7% dan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 6,267 dan t_{tabel} sebesar 2,042, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,267 > 2,042$) artinya terima H_a serta tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN. Pada hasil uji hipotesis pada variabel motivasi kerja (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan yang menunjukkan bahwa pada saat perusahaan dapat memberikan motivasi kepada para karyawan, maka akan mempengaruhi terhadap tingginya tingkat produktivitas karyawan dan apabila sebaliknya pada saat perusahaan tidak dapat memberikan motivasi kepada para karyawan, maka akan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Pada penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Pabrik Tahu Bandung NN bahwa variabel motivasi kerja

memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji-
uji yang sudah dilakukan pada masing-masing variabel yang diteliti.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wendy
Liam (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia,
TBK Cabang Palembang dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian
Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN, maka penelitian dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan perusahaan.

1. Tingkat motivasi kerja Pabrik Tahu Bandung NN diperoleh hasil dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar $52,28 > 36$ hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai motivasi kerja tersebut baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan harga diri dengan persentase sebesar 87,3%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada kebutuhan fisiologis dengan persentase sebesar 85,6%.
2. Tingkat produktivitas yang diperoleh hasil dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar $52,03 > 36$ hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai produktivitas karyawan tersebut baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tingkat perolehan hasil dengan persentase sebesar 89,3%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator waktu yang dibutuhkan dengan persentase sebesar 84%.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan sebesar 56,7 % dan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Dengan melakukan uji hipotesis maka diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,267 > 2,042$) artinya terima H_a serta tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Tahun Bandung NN.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Tahu Bandung NN yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja terdapat kelemahan pada indikator “Kebutuhan Harga Diri”, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan hendaknya pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga motivasi kerja pada karyawan meningkat dan dapat diperbaiki.
2. Variabel produktivitas karyawan terdapat kelemahan pada “Kualitas yang dihasilkan”, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan perlu memberikan motivasi agar para karyawan lebih teliti dan fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cassio, Wayne. F. (2013). *Managing Human Resources*. Fourth Edition. USA McGraw-Hill.
- Eddison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadel, Muhammad. (2015). *Riventing goverment (pengalaman dari daerah)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Fauzi, dan Rita. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: ANDI.
- Hartatik I,P.(2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksamana.
- Hasibuan, Malayu . (2016). *Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Roskadarya.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Rivai, dan Mulyasa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intrans Publishing.
- Robbins. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rostakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Produktivitas, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Anna.
- Simanjuntak, P. J. (2014). *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja Perusahaan dan Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Sondang P. Siagian.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno, dan Donni, J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Wibowo. (2009). *manajemen produktivitas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. (2016). *Manajemen Produktivitas.Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Randawa, Gurpreet.2007. Human Resource Management. India:Atlantik.
- Dessler, Gary. 2008. Human Resource Management. Edisi II. New Jersey:Person Education, Inc.
- Klingner, Donald E and Nalbandian John. 2009. Public Personal Management: Confats and Strategis Prentic, Englewoo Cliffs. New Jersey.
- Bailey, Chris. 2016. The Producintivity Project. Diatkus Little. Brown Book Group. London.
- Wiley John. 2016. Productivity For Dummies Learn To:Focus Get More Done, Be More Productive In The Workplace, Manage Your Time More Efectively, Beat Procrastination and Become More Productive. Kingdom.

Sumber Jurnal:

- Hamali Y.A.(2021).Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT X Bandung.*Juenal Binus*.Volume 6(2)
- Ishaya R.S.(2017).Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan.*Jurnal Lentera Bisnis*.Volume 6(2),94-107
- Laksmiari .P.N.(2019).Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit.*Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.Volume 11(1)
- Liana W.(2020).Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, TBK Cabang Palembang.*Jurnal Nasional Manajemen Prmasaran dan SDM*.Volume 1(01),65-67
- Sukardi.(2021).Pengaruh Motivasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta.*Jurnal Brand*.Volume 4(1)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tiara Eka Putri
Alamat : Tlajung, 002/003, Desa Tlajung Udik, Kec. Gn.Putri
Tempat dan Tanggal Lahir : Bekasi, 29 Maret 2000
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Sindang Reret
- SMP : SMPN 1 Sukaratu
- SMK : SMK Bina Bangsa Mandiri
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 15 November 2022
Peneliti

(Tiara Eka Putri)

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PABRIK TAHU BANDUNG NN

Responden yang terhormat.

Saya Tiara Eka Putri (021118250) mahasiswi Uniersitas Pakuan. Saat ini sedang menyelesaikan Program Sarjana (S1), maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, yang akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PABRIK TAHU BANDUNG NN”. Atas bantuan, kesediaan waktu dan kerjasama saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

Setiap pertanyaan dibawah ini mohon diberikan respon denga memberikan tanda *checklist* (✓) berdasarkan pilihan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Data Responden

1. Jenis Kelamin
 - Perempuan
 - Laki-laki
2. Usia
 - < 25 Tahun
 - 25-40 Tahun
 - > 40 Tahun
3. Lama Bekerja

- < 1 Tahun
- 1-5 Tahun
- 5-10 Tahun
- > 10 Tahun

Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan dibawah ini:

- ST = Sangat Setuju diberi skor (5)
- S = Setuju diberi skor (4)
- RR = Ragu-ragu diberi skor (3)
- TS = Tidak Setuju diberi skor (2)
- STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor (1)

DAFTAR PERTANYAAN

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Saya bekerja di Pabrik Tahu Bandung NN untuk memenuhi kebutuhan hidup						
2	Saya bekerja untuk mendapatkan hidup yang layak						
3	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan						
4	Perusahaan memberikan rasa aman akan fisik dan mental dalam bekerja						
5	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya						
6	Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang memadai						
7	Saya berhubungan baik dengan kryawan dan rekan kerja						
8	Saya lebih senang bekerja sama dengan orang lain						
9	Komunkasi saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik						
10	Pekrjaan yang saya lakukan kreatif dan menantang						
11	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan oleh perusahaan						
12	Saya menggunakan pengalaman yang positif dalam bekerja						

Produktivitas Karyawan

Motivasi Kerja							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Hasil produk yang dikerjakan sesuai dengan standar produksi.						
2	Kemampuan kualitas kerja karyawan semakin meningkat .						
3	Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu.						
4	Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan produksi.						
5	Karyawan memenuhi target produksi .						
6	Karyawan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.						
7	Kesalahan karyaawan semakin menurun dalam berproduksi.						
8	Karyawan mampu memperbaiki kesalahan yang dilakukan saat bekerja.						
9	Karyawan yang memiliki pengalaman kerja meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi.						
10	4. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan.						
11	5. Karyawan akan lembur jika tidak mencapai target produksi.						
12	Pada saat jam kerja karyawan tidak akan melakukan kegiatan lain.						

Lampiran 2

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	45
3	4	3	4	5	5	3	5	4	2	4	4	46
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	53
2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4	37
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	55
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	45
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	43
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	56
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	53
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	53
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	51
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	56
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	55
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	55
4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	50
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	56
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	54
4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	55
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	52

5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	55
4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	54
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	53
4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	47
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	52
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	54
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	53

Lampiran 3

Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	48
4	5	3	5	3	4	3	3	2	3	4	43
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	53
4	4	3	5	5	4	3	3	2	3	5	45
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	49
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	42
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	54
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	56
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	46
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	53
4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	50
5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	52
5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	54
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	46
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	54
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	56
5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	53

5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	56
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	53
5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	54
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	55
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	51
5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	55
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	53

Lampiran 3
 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		x01	x02	x03	x04	x05	x06	x07	x08	x09	x10	x11	x12	Tota l
x01	Pearson Correlati on	1	,324	,446 *	,301	,690 **	,088	,434 *	,295	,401 *	,797 **	,418 *	,288	,783 **
	Sig. (2- tailed)		,070	,011	,094	,000	,632	,013	,101	,023	,000	,017	,110	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x02	Pearson Correlati on	,324	1	,188	,951 **	,151	- ,193	- ,005	,255	,173	,372 *	,287	- ,057	,458 **
	Sig. (2- tailed)	,070		,302	,000	,408	,290	,977	,159	,343	,036	,111	,758	,008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x03	Pearson Correlati on	,446 *	,188	1	,168	,253	,188	,693 **	,331	,517 **	,360 *	,416 *	,241	,659 **
	Sig. (2- tailed)	,011	,302		,358	,163	,302	,000	,064	,002	,043	,018	,184	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

x04	Pearson Correlation	,301	,951**	,168	1	,203	-,128	,052	,308	,144	,360*	,328	,000	,486**
	Sig. (2-tailed)	,094	,000	,358		,264	,487	,779	,086	,431	,043	,067	1,000	,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x05	Pearson Correlation	,690**	,151	,253	,203	1	,488**	,245	,422*	,263	,617**	,400*	,430*	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,408	,163	,264		,005	,177	,016	,146	,000	,023	,014	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x06	Pearson Correlation	,088	-,193	,188	-,128	,488**	1	,243	,241	,161	,019	,161	,756**	,372*
	Sig. (2-tailed)	,632	,290	,302	,487	,005		,181	,184	,378	,917	,379	,000	,036
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x07	Pearson Correlation	,434*	-,005	,693**	,052	,245	,243	1	,525**	,497**	,377*	,426*	,367*	,667**
	Sig. (2-tailed)	,013	,977	,000	,779	,177	,181		,002	,004	,033	,015	,039	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x08	Pearson Correlation	,295	,255	,331	,308	,422*	,241	,525**	1	,565**	,213	,599**	,052	,645**
	Sig. (2-tailed)	,101	,159	,064	,086	,016	,184	,002		,001	,243	,000	,779	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x09	Pearson Correlation	,401*	,173	,517**	,144	,263	,161	,497**	,565**	1	,225	,539**	,099	,624**
	Sig. (2-tailed)	,023	,343	,002	,431	,146	,378	,004	,001		,215	,001	,592	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x10	Pearson Correlation	,797**	,372*	,360*	,360*	,617**	,019	,377*	,213	,225	1	,491**	,229	,729**
	Sig. (2-tailed)													
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

	Sig. (2-tailed)	,000	,036	,043	,043	,000	,917	,033	,243	,215		,004	,208	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x11	Pearson Correlation	,418*	,287	,416*	,328	,400*	,161	,426*	,599**	,539**	,491**	1	,153	,712**
	Sig. (2-tailed)	,017	,111	,018	,067	,023	,379	,015	,000	,001	,004		,402	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x12	Pearson Correlation	,288	-,057	,241	,000	,430*	,756**	,367*	,052	,099	,229	,153	1	,454**
	Sig. (2-tailed)	,110	,758	,184	1,000	,014	,000	,039	,779	,592	,208	,402		,009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	,783**	,458**	,659**	,486**	,717**	,372*	,667**	,645**	,624**	,729**	,712**	,454**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,005	,000	,036	,000	,000	,000	,000	,000	,009	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Correlations

		x01	x02	x03	x04	x05	x06	x07	x08	x09	x10	x11	x12	total
x01	Pearson Correlation	1	,402*	-,004	,249	,043	,251	,340	,317	,217	,234	,113	,354*	,524**
	Sig. (2-tailed)		,023	,985	,170	,814	,165	,057	,077	,233	,197	,538	,047	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x02	Pearson Correlation	,402*	1	,450**	,336	,423*	,005	,308	,048	,056	,473**	-,038	,068	,499**
	Sig. (2-tailed)	,023		,010	,060	,016	,976	,087	,796	,762	,006	,837	,713	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x03	Pearson Correlation	-,004	,450**	1	,278	,566**	-,155	,129	-,024	,046	,262	,040	,074	,357*
	Sig. (2-tailed)	,985	,010		,123	,001	,395	,480	,898	,802	,148	,827	,688	,045
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

x04	Pearson Correlation	,249	,336	,278	1	,055	,356*	,061	,464**	,384*	,279	,394*	,059	,636**
	Sig. (2-tailed)	,170	,060	,123		,767	,046	,740	,008	,030	,122	,026	,749	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x05	Pearson Correlation	,043	,423*	,566**	,055	1	,034	,210	-,098	,139	,055	,122	,194	,351*
	Sig. (2-tailed)	,814	,016	,001	,767		,855	,248	,595	,447	,765	,506	,288	,049
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x06	Pearson Correlation	,251	,005	-,155	,356*	,034	1	,155	,379*	,460**	,059	,402*	,313	,537**
	Sig. (2-tailed)	,165	,976	,395	,046	,855		,395	,033	,008	,750	,023	,081	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x07	Pearson Correlation	,340	,308	,129	,061	,210	,155	1	,402*	,249	,519**	,132	,248	,556**
	Sig. (2-tailed)	,057	,087	,480	,740	,248	,395		,022	,169	,002	,473	,170	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x08	Pearson Correlation	,317	,048	-,024	,464**	-,098	,379*	,402*	1	,649**	,348	,308	,203	,652**
	Sig. (2-tailed)	,077	,796	,898	,008	,595	,033	,022		,000	,051	,086	,266	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x09	Pearson Correlation	,217	,056	,046	,384*	,139	,460**	,249	,649**	1	,372*	,470**	,395*	,716**
	Sig. (2-tailed)	,233	,762	,802	,030	,447	,008	,169	,000		,036	,007	,025	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x10	Pearson Correlation	,234	,473**	,262	,279	,055	,059	,519**	,348	,372*	1	,082	,175	,618**
	Sig. (2-tailed)													
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

	Sig. (2-tailed)	,197	,006	,148	,122	,765	,750	,002	,051	,036		,655	,339	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x11	Pearson Correlation	,113	-,038	,040	,394*	,122	,402*	,132	,308	,470**	,082	1	,124	,522**
	Sig. (2-tailed)	,538	,837	,827	,026	,506	,023	,473	,086	,007	,655		,498	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x12	Pearson Correlation	,354*	,068	,074	,059	,194	,313	,248	,203	,395*	,175	,124	1	,478**
	Sig. (2-tailed)	,047	,713	,688	,749	,288	,081	,170	,266	,025	,339	,498		,006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
total	Pearson Correlation	,524**	,499**	,357*	,636**	,351*	,537**	,556**	,652**	,716**	,618**	,522**	,478**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,045	,000	,049	,002	,001	,000	,000	,000	,002	,006	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x01	48,0000	18,065	,708	,827
x02	47,8750	21,145	,359	,852
x03	48,0625	19,544	,571	,839
x04	47,8438	20,975	,389	,851
x05	47,9688	18,741	,629	,834
x06	47,8438	21,749	,277	,856
x07	47,9688	19,322	,575	,839
x08	47,8750	19,855	,561	,840
x09	47,9688	19,838	,532	,842
x10	48,1563	18,136	,631	,834
x11	47,7500	19,419	,639	,835
x12	47,7813	21,338	,364	,852

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x01	47,5000	15,290	,415	,764
x02	47,5938	15,604	,400	,766
x03	47,5000	16,194	,245	,778
x04	47,8125	14,028	,508	,752
x05	47,4063	16,249	,242	,778
x06	47,7500	14,710	,395	,766
x07	47,5625	15,351	,464	,760
x08	47,7813	14,241	,544	,749
x09	48,0000	14,000	,626	,740
x10	47,7188	13,628	,457	,761
x11	48,0000	14,774	,374	,769
x12	47,7188	15,434	,358	,769

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Eka Putri

Nomor Mahasiswa : 021118250

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Nunu

Jabatan :

Nama Perusahaan : Pabrik Tahu Bandung NN

Alamat Perusahaan : Kp. Cijambe, Desa Sukamandi, Kec. Cikarang Selatan
Kab. Bekasi

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Pada Pabrik Tahu Bandung NN

Demikian pernyataan ini benar saya buat dengan sebenarnya.

Bekasi, 1 Desember 2022
Yang menyatakan

Nunu