



Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dedy Tri Cahya, Muhamad Aziz Firdaus, RachamtullailyTina Kartika Rinda
dedy@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, lailyrinda@yahoo.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini menggambarkan seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan yang dilakukan pada karyawan CV. Boga Jaya Sejahtera. Metode survey yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan data sekunder diperoleh langsung dari pihak perusahaan. Sampel pada penelitian ini adalah 60 responden dengan menggunakan teknik sampling kuota. Metode penelitian menggunakan uji validitas dan realibilitas, koefisien determinasi, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji normalitas sampe uji hipotesis simulitan (F) dan parsial (T) dengan pengolahan menggunakan aplikasi komputer. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi secara simulitan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Motivasi, kinerja Karyawan.

I. Pendahuluan

Sebagaimana yang kita ketahui sekarang bahwa di era globalisasi memiliki efek yang begitu kuat dalam segala bidang, termasuk ke dalam bidang ekonomi, sebagaimana

yang diketahui secara bersama bahwa ekonomi memiliki ilmu - ilmu tersendiri dalam pembelajarannya. Ekonomi sebagai salah satu ilmu sosial yang mempelajari aktivitas manusia khususnya dalam

bidang produksi terhadap barang dan jasa, kiranya sangatlah jelas tentu dalam ilmu ekonomi ini haruslah kita pelajari pula mengenai manajemen sumber daya manusia yang menjadi subjek utama bagi perusahaan untuk membuat produksi suatu barang.

Manajemen adalah ilmu pengetahuan maupun seni. Ada suatu pertumbuhan yang teratur mengenai manajemen suatu ilmu pengetahuan yang menjelaskan manajemen dengan pengacuan kepada kebenaran-kebenaran umum. Hubungan-hubungan sebab

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen dan memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi itu manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) berbeda dengan manajemen personalia (*Personnel Management*) manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*Aset*). Utama organisasi yang harus di kelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan

antara variabel dalam manajemen sudah ditentukan dan diungkapkan sebagai generalisasi takluk kepada penelitian selanjutnya dan disesuaikan dengan pengetahuan baru. Semua ilmu pengetahuan bersifat dinamis, beberapa bidang lebih dinamis dari yang lainnya. Seandainya tidak demikian halnya, maka sekarang kita tidak akan mempunyai lebih banyak ilmu pengetahuan yang terkumpul dari yang pernah dipunyai orang-orang mesir purbakala atau penduduk kekaisaran romawi.

manajemen personalia menganggap karyawan sebagai faktor produksi yang harus di manfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur.

Persaingan didunia kerja ini semakin tajam akibat adanya era globalisasi. Aturan bekerja kini pun berubah. Kita dinilai tidak hanya berdasarkan tingkat kepandaian, atau berdasarkan pelatihan dan pengalaman, tetapi juga berdasarkan seberapa baik kita mengelola diri sendiri dan berhubungan dengan orang lain, Faktor ini dikenal sebagai kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasa, baik merasakan diri sendiri maupun merasakan perasaan orang lain. Kunci kecerdasan emosional adalah pada kejujuran anda dan pada suara hati anda sendiri. Seperangkat kecakapan khusus seperti: empati, disiplin diri, dan inisiatif, akan membedakan antara mereka yang sukses sebagai bintang kinerja dengan yang hanya sukses sebatas bertahan dilapangan pekerjaan.

Cara organisasi dalam menumbuhkan semangat kerja karyawannya adalah dengan cara memotivasi karyawannya yang dimaksudkan untuk merangsang tumbuhnya semangat karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, motivasi bukan hanya penting bagi setiap karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan akan tetapi motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan ditunjang adanya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012:94) Kecerdasan

emosional yaitu mengelola emosi untuk memahami kondisi emosi dan kita harus mengkaitkannya dengan situasi yang sedang kita hadapi agar memberikan dampak positif.

Menurut Mangkunegara (2012:61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan(2014:208) dalam Hartatik Produktivitas yaitu Perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung

II. Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang diambil adalah pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan serta pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini

dilakukan dengan sampel karyawan CV. Boga Jaya Sejahtera sebanyak 60 responden dan penelitian dilakukan pada bulan juli sampai bulan agustus 2018 selama kurang lebih 1 bulan.

Hipotesis

Menurut Firdaus (2012:18) Hipotesis adalah suatu hubungan yang diduga dari dua variabel atau lebih atau lebih yang akan diuji secara empiris. Lebih lanjut hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diajukan terhadap penelitian, hipotesis belum tentu benar. Benar tidaknya suatu hipotesis tergantung hasil pengujian dari kata empiris, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho1: Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Jaya Sejahtera

Ha1: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Jaya Sejahtera

Ho2: Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Jaya Sejahtera

Ha2: Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Jaya Sejahtera

Ho3: Kecerdasan emosional dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Jaya Sejahtera

Ha3: Kecerdasan emosional dan motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Jaya Sejahtera

Instrumen Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 60 kuesioner kepada karyawan CV. Boga Jaya Sejahtera yang kemudian dikumpulkan dan diolah menggunakan Aplikasi Komputer. Variabel Kecerdasan Emosional diukur dengan 10 instrumen pertanyaan, 10 instrumen pertanyaan untuk Motivasi dan 10 instrumen pertanyaan untuk Produktivitas Kerja.

Jawaban atas setiap pertanyaan diisi sesuai skala likert 1 -5 dan diberi skor sebagai berikut. Skor/nilai 1

(1,00 - 1,80) menunjukkan respon STS (Sangat Tidak Setuju), 1,81 - 2,60 TS (Tidak Setuju), 2,61 - 3,40 KS (Kurang Setuju), 3,41 - 4,20 S (Setuju) dan 4,21 - 5,00 SS (Sangat Setuju)

Metode Analisis Data

Populasi dan Sampel

Menurut Firdaus (2012:29) mengemukakan bahwa populasi adalah suatu generalisasi dari suatu anggota atau elemen yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Boga Jaya Sejahtera yang berjumlah 60 karyawan.

Menurut Agustin (2008:9) Kecerdasan Emosi (EQ) adalah kemampuan untuk merasa. Dan kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran anda pada suatu hati.

Kecerdasan pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan psiko-fisik untuk mereaksi rangsangan atau menyesuaikan diri dengan lingkungan dengan cara yang tepat. Tingkat kecerdasan/inteligensi (IQ) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan seseorang, semakin tinggi Kemampuan inteligensi seseorang maka semakin

Prosedur dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 orang, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua. Untuk penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling kuota.

III. Tinjauan Pustaka

besar peluangnya meraih sukses. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan inteligensi seseorang maka akan semakin kecil pula peluang dalam memperoleh kesuksesan.

Emosi berasal dari kata latin yaitu suatu kondisi tergerak untuk membuat sesuatu (*a state of being moved and impetus to act*). Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pemikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis serta kecenderungan seseorang dalam bertindak atau mengambil respon. Emosi merupakan perasaan yang sangat berpengaruh terhadap

prilaku seseorang dan merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dari dalam individu.

Komponen Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015:513) Ada lima komponen dasar EQ, yaitu:

1. Kesadaran diri

mengetahui apa yang dirasakan pada suatu kondisi, dan menggunakan perasaan tersebut dalam pengambilan keputusan diri sendiri

2. Pengaturan diri

Merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan sosial

Menjaga emosi ketika berhubungan dengan orang lain dan cermat membaca situasi, berinteraksi dengan lancar, dan menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin dan bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dalam tim.

Motivasi

Kemampuan menangani emosi sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kepuasan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi

3. Motivasi

Menggunakan hasrat untuk menuju sasaran, menuntun dan membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi

4. Empati

Menurut Hasibuan (2014:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kesuksesan.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau

bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Metode - Metode Motivasi

Hasibuan (2005:222) Metode motivasi ada dua yaitu:

1. Motivasi Langsung

Metode langsung yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung

Motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta untuk menunjang gairah kerja/kelancaran tugas. Sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya pengembangan ekonomi nasional pada umumnya (Muhlis, Soepeno, & Rachmatulaily, 2018).

Menurut Singomedjo dalam Sutrisno (2017:101) Bahwa rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu :

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

IV. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*Scoring*). Variabel independen dari penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) sedangkan

variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk uji Validitas didapatkan hasil bahwa setiap variabel yaitu Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,25) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Produktivitas Kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan – pertanyaan yang diajukandapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Sedangkan pengujian Realibilitas didapatkan hasil pengujian setiap variabel yaitu Kecerdasan Emosional, Motivasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai *Cronchbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

Berdasarkan hasil olahan menggunakan aplikasi komputer didapatkan seluruh data variabel berdistribusi normal dengan hasil penelitian *Asymp.Sig* X_1 (Kecerdasan Emosional) $> 0,05$ yaitu sebesar 0,728, *Asymp.Sig* X_2 (Motivasi) $> 0,05$ yaitu sebesar 0,728 dan *Asymp.Sig* Y (Produktivitas) $> 0,05$ yaitu sebesar (0,466)

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogeny atau tidak. Dalam penelitian ini data diuji homogenitas dengan menggunakan One - Way ANOVA dengan Aplikasi Komputer dan mendapatkan hasil diperoleh nilai signifikan variabel produktivitas kerja (Y) berdasarkan variabel kecerdasan emosional (X_1) = 0,175 $> 0,05$ Berdasarkan

tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa data variabel produktivitas kerja (Y) berdasarkan variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai variabel yang sama atau homogeny. Dan hasil diperoleh nilai signifikan variabel produktivitas kerja (Y) berdasarkan variabel motivasi (X_2) = $0,207 > 0,05$ Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa data variabel produktivitas kerja (Y) berdasarkan variabel motivasi (X_2) mempunyai variabel yang sama atau homogen

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear. Untuk melihat apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut bersifat linear atau tidak, dapat dilihat pada harga signifikansi. Jika harga signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan misalnya 5% maka hubungannya tidak bersifat tidak linear, sebaliknya jika nilai signifikansi tersebut lebih dari atau sama dengan 5% maka hubungannya bersifat linear (Mushon 2005: 60). Hasil dari pengujian linearitas

untuk variabel diperoleh nilai F hitung 1,425 Sedangkan F tabel sebesar 3,15 dengan demikian bahwa F hitung = $1,425 < F \text{ tabel} = 3,15$ Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kecerdasan emosional (X_1) dengan variabel produktivitas kerja (Y). diperoleh nilai F hitung sebesar 1,898 Sedangkan F tabel sebesar 3,15 Dengan demikian bahwa F hitung $1,898 < F \text{ tabel} = 3,15$ berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel produktivitas kerja (Y).

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y), dengan menggunakan aplikasi computer.

Dimana jika koefesien korelasi ditemukan tidak sama dengan nol (0), maka terdapat hubungan antara dua variabel. Hasil analisis korelasi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Produktivitas Kerja

(Y) menunjukkan $R = 0,133$ terletak pada interval $(0,00 - 0,199)$. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Produktivitas kerja (Y) adalah rendah serta arah hubungan adalah sangat rendah serta arah hubungan adalah *negative* karena nilai r *negative*, berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X_1 turun maka Y juga turun. Hasil analisis korelasi variabel Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan $R = 0,104$ Pada interval $(0,00 - 0,104)$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah sangat rendah serta arah hubungan adalah positif sangat rendah, serta arah hubungan adalah *negative* karena nilai r *negative*, berarti apabila X_2 naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X_2 turun maka Y juga turun. Dan yang terakhir analisis korelasi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) $R = 0,144$, terletak pada interval $(0,00 - 0,199)$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama

terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sangat rendah serta arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X_1 turun maka Y juga turun.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang menunjukkan regresi sebagai berikut :

$$Y = 33.933 + 0,086 X_1 + 0,086 X_2$$

Berarti apabila variabel bebas X_1 (Kecerdasan Emosional) dan X_2 (Motivasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah 33,933

Koefesien Determinasi

Hasil pengujian koefesien determinasi hasil koefesien determinasi sebesar 0,021 atau 2,1% koefesien determinasi yang disesuaikan adalah -0,014 atau -0,14% Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel *independent*, maka koefesien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini

adalah koefisien determinasi yang disesuaikan.

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar -0,14 memberikan arti bahwa besarnya peranan kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas sebesar -0,14% sedangkan sisanya 0,998,6% yang berperan adalah faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Hasil yang didapatkan berdasarkan pengolahan menggunakan aplikasi computer menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) mendapatkan $t_{hitung} = 0,870 < t_{tabel} = 2,002$, maka H_0 diterima H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh dan tidak

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan aplikasi komputer, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Dari hasil rekapitulasi persepsi responden terhadap kecerdasan emosional yang dilakukan berdasarkan

signifikan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) $t_{hitung} = 0,800 < t_{tabel} = 2,002$ maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F (simulatan)

Hasil uji F (simulatan) variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mendapatkan hasil $F_{hitung} = 0,605 < F_{tabel} = 3,15$, H_0 ditolak H_a diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

indikator yang telah ditetapkan, didapatkan indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,85 rasa sedih mengenai kecerdasan emosional, hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus mematuhi semua aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. 2) Dari hasil rekapitulasi responden terhadap motivasi yang dilakukan berdasarkan

indikator yang telah ditetapkan, didapatkan indikator dengan nilai rata - rata terendah yaitu 3,77 pada pertanyaan motivasi langsung yaitu bonus, hal ini menunjukkan bahwa pihak pabrik harus memberikan semangat kerja kepada karyawannya dengan memberikan bonus kepada setiap karyawannya. 3) Dari hasil rekapitulasi persepsi responden terhadap produktivitas kerja yang dilakukan berdasarkan indikator - indikator yang telah ditetapkan, didapatkan indikator dengan nilai rata - rata terendah yaitu : 3,88 pada pertanyaan tentang kemampuan dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran - saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak - pihak yang terkait atas penelitian ini yaitu : 1) Dalam hal ini peneliti mencoba memberikan masukan kepada para staff untuk mengingatkan semua karyawannya agar tidak menyalahi setiap aturan yang diterapkan perusahaan supaya tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan perusahaan. 2) hal ini

menunjukkan bahwa pihak pabrik harus memberikan semangat kerja kepada karyawannya dengan memberikan bonus kepada setiap karyawannya agar lebih termotivasi lagi dalam bekerja untuk mencapai target yang telah diberikan oleh pihak pabrik kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi dan memacu karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja. 3) Dalam hal ini peneliti mencoba member masukan kepada para staff agar memberikan *jobdesk* yang sesuai dengan kemampuan dan fisik para karyawannya agar para karyawan nyaman dalam bekerja dan merasa nyaman dan sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Agustin, R. (2014). Analisis Sistem Du Pont untuk mengukur kinerja keuangan PT.Astra International Tbk. In *(Skripsi Manajemen UIKA)*. Bogor.

- Firdaus, M. A. A. (2012). *Metode Penelitian*. Tangerang: Jelajah Nusa.
- Goleman, D. (2015). *Emotioanalintelegence (Terjemahan)*. Jakarta: PT. GramediaPustakaUtama.
- Hasibuan, H. Malay. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT bumi aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Cetakan, 10*.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Muhlis, M., Soepeno, & Rachmatulaily. (2018). *Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 45-56*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.