

**PENGARUH MOTIVASI DAN KARAKTERISTIK UMKM TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN
NASIONAL MADANI DI KECAMATAN BONTONOMPO**

Diajukan Oleh:

Sri Ainun Jaryah

45170121907



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi dan Karakteristik UMKM Terhadap
Produktivitas Karyawan pada PT. Permodalan Nasional
Madani Di Kecamatan Bontonompo

Nama : Sri Ainun Jaryah

Stambuk/NIM : 4517012107

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen


Tempat Penelitian : PT. Permodalan Nasional Madani Di Kecamatan
Bontonompo

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si


Dr. Miah Said, SE., M.Si

Mengetahui :


Untuk Mengesahkan

Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Ainun Jaryah
Nim : 45170121907
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Motivasi dan Karakteristik UMKM terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam baskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Denikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 06 September 2021

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Sri Ainun Jaryah
45170121907

**PENGARUH MOTIVASI DAN KARAKTERISTIK UMKM TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN
NASIONAL MADANI DI KECAMATAN BONTONOMPO**

Oleh:

Sri Ainun Jaryah

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Sri Ainun Jaryah. 2021. Skripsi. Pengaruh Motivasi dan Karakteristik UMKM terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo dibimbing oleh Dr.Haeruddin Saleh, SE., M. Si dan Dr. Miah Said, SE., M. Si.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik UMKM terhadap produktivitas pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo.

Jenis penelitian yang digunakan berupa asosiatif dengan tipe kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji variable dominan dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS V. 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo, 2) Karakteristik UMKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo dan 3) Variabel motivasi lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo dibandingkan dengan variabel karakteristik UMKM.

Kata Kunci: Motivasi, Karakteristik UMKM dan Produktivitas Kerja.

**THE EFFECT OF MSME MOTIVATION AND CHARACTERISTICS ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. CAPITAL CIVIL NATIONAL
IN BONTONOMPO DISTRICT**

By:

Sri Ainun Jaryah

*Management Study Program
faculty of Economics and Business
Bosowa University*

ABSTRACT

Sri Ainun Jaryah. 2021. Thesis. The Influence of Motivation and Characteristics of UMKM on Employee Productivity at PT Permodalan Nasional Madani in Bontonompo District. Supervised by Dr. Haeruddin Saleh, SE., M. Si and Dr. Miah Said, SE., M. Si.

The objectives of this study are: 1) To determine and analyze the effect of motivation on productivity at PT. Madani National Capital in Bontonompo District, 2) To find out and analyze the effect of UMKM characteristics on productivity at PT. Madani National Capital in Bontonompo District and 3) To find out and analyze the variables that have a dominant influence on productivity at PT. Civil National Capital in Bontonompo . District.

The type of research used is associative with quantitative type. The data collection technique used is distributing questionnaires to 50 employees as research samples. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, dominant variable test and the coefficient of determination test assisted by SPSS V. 22.

The results showed that: 1) Motivation had a positive and significant effect on work productivity at PT. Madani National Capital in Bontonompo District, 2) The characteristics of UMKM have a positive and significant effect on work productivity at PT. Madani National Capital in Bontonompo District and 3) The motivation variable is more dominant in influencing work productivity at PT. Madani National Capital of Bontonompo Sub-district compared to the characteristic variable of UMKM.

Keywords: Motivation, UMKM Characteristics and Work Productivity.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Karakteristik UMKM terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo”

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Unvirsitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Salah Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
4. Ibi Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas EKonomi Universitas Bosowa
5. Kepada Bapak Dr.Haeruddin Saleh, SE., M. Si dan Ibu Dr. Miah Said SE.,M.Si, sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk

membimbing memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi
7. Pimpinan beserta jajaran PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo, atas permohonan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 06 September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGSAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Teori Motivasi	6
2.1.1 Pengertian Motivasi	6
2.1.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Karyawan	7
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan	8
2.1.4 Indikator Motivasi Karyawan	13
2.2 Karakteristik UMKM	13
2.2.1 Pengertian Karakter	13
2.2.2 Pengertian UMKM.....	14
2.2.3 Karakteristik UMKM	15
2.3 Produktivitas Kerja Karyawan.....	17
2.3.1 Pengertian Produktivitas	17
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktifitas	18
2.3.3 Teori Produktivitas Kerja.....	19

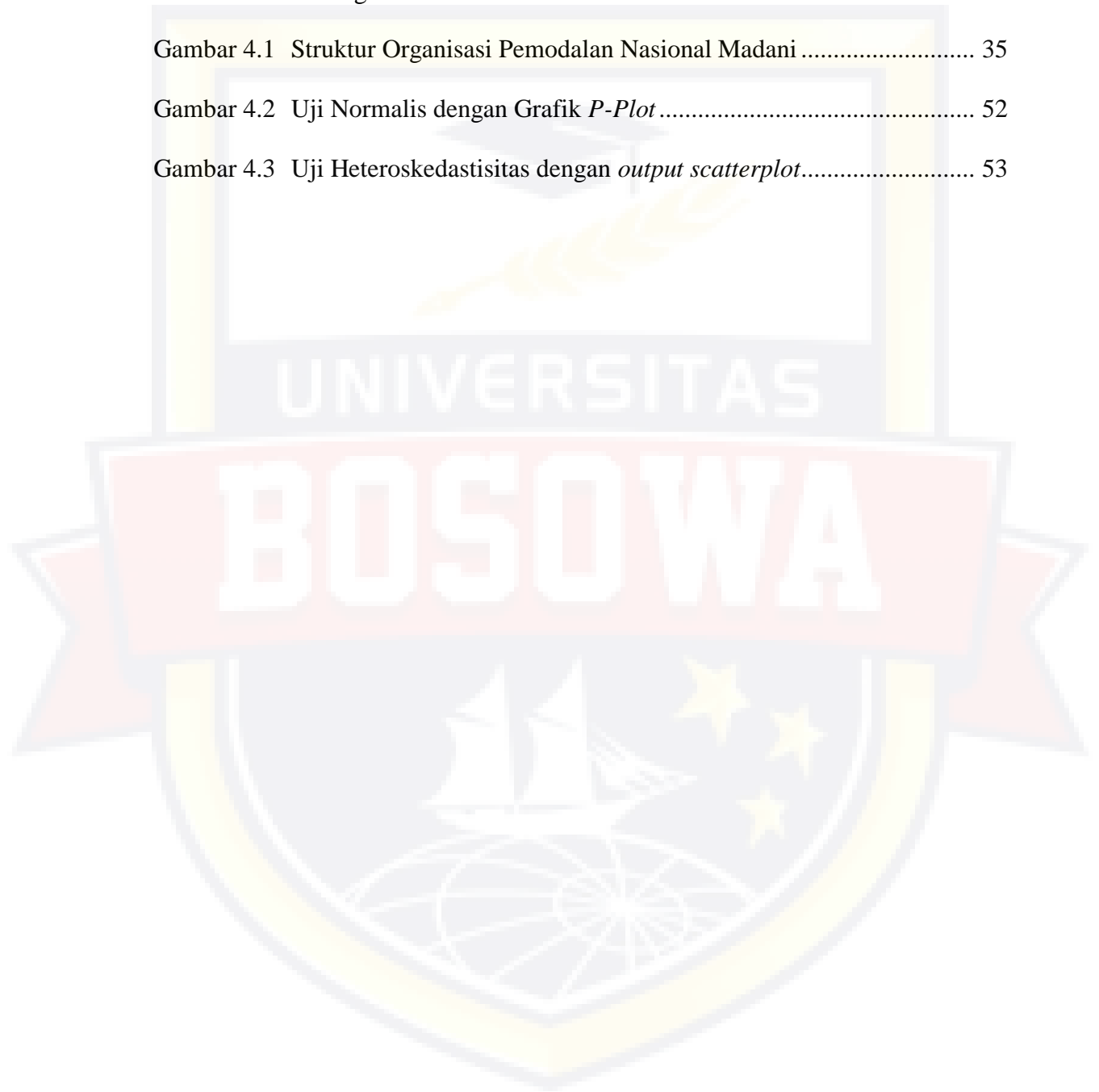
2.3.4 Indikator Produktivitas.....	21
2.4 Kerangka Pikir	22
2.5 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	26
3.2 Jenis dan Tipe Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.5 Teknik Analisis Data	28
3.5.1 Teknik Analisis Statistik Deskriptif.....	28
3.5.2 Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana	29
3.6 Definisi Operasional	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	32
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	37
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	40
4.4 Analisis Data.....	50
4.5 Pembahasan	58
BAB IV PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kriteria Jawaban Responden.....	29
Tabel 4.1	Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel 4.1	Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif.....	41
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap Motivasi	42
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Karakteristik UMKM.....	45
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4.12	Hasil Uji T	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Variabel Dominan.....	56
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57

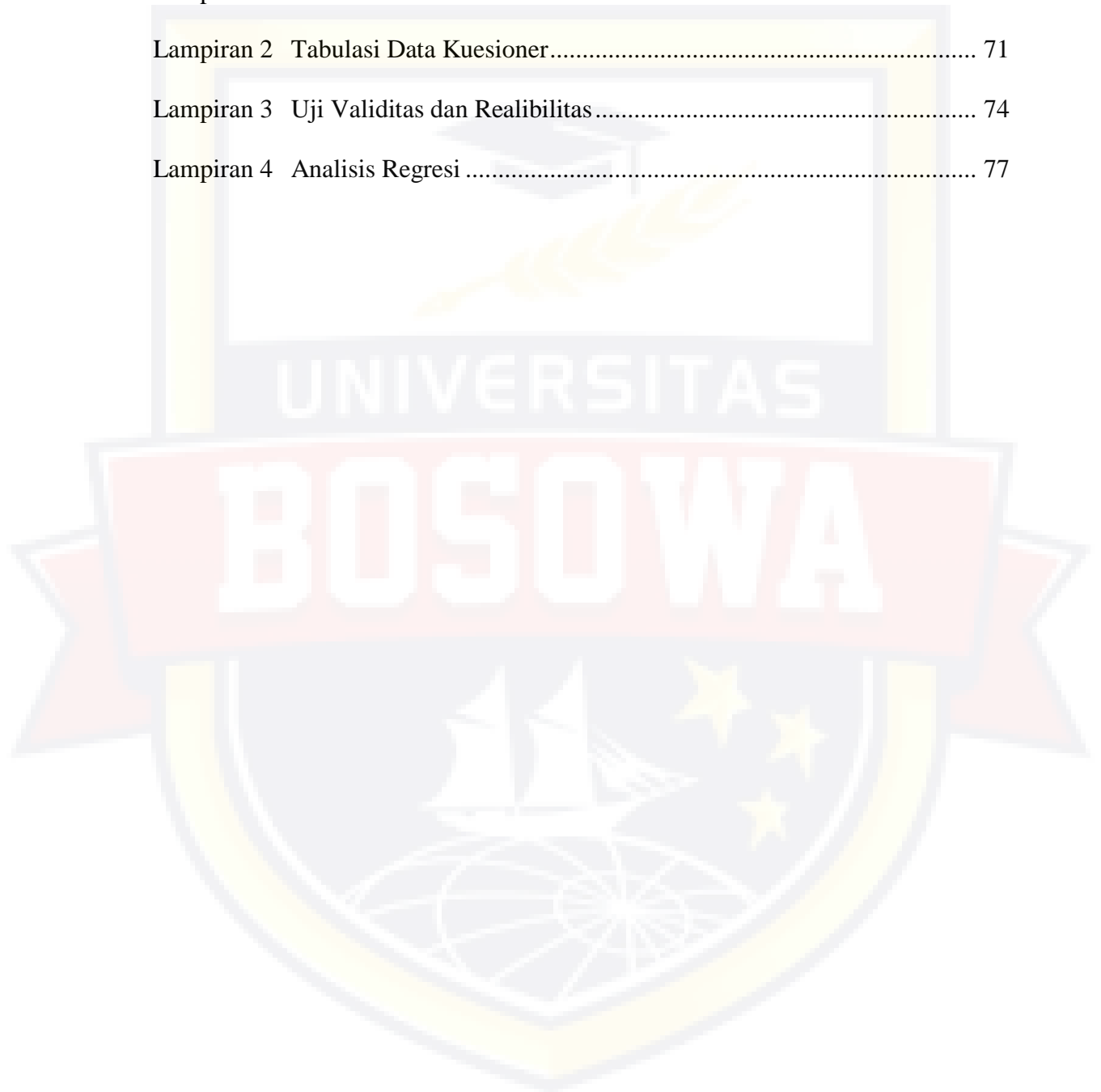
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemodalán Nasional Madani	35
Gambar 4.2 Uji Normalis dengan Grafik <i>P-Plot</i>	52
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan <i>output scatterplot</i>	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner.....	71
Lampiran 3	Uji Validitas dan Realibilitas.....	74
Lampiran 4	Analisis Regresi	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) memegang peranan yang sangat besar dalam memajukan perekonomian Indonesia. Selain sebagai salah satu alternatif lapangan kerja baru, UMKM juga berperan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis moneter tahun 1997 disaat perusahaan-perusahaan besar mengalami kesulitan dalam mengembangkan usahanya. Saat ini, UMKM telah berkontribusi besar pada pendapatan daerah maupun pendapatan Negara Indonesia.

Walaupun UMKM telah menunjukkan peranannya dalam meningkatkan pendapatan daerah maupun pendapatan Negara Indonesia namun masih menghadapi berbagai hambatan. Pada dasarnya hambatan dan kendala yang dihadapi para pelaku UMKM dalam meningkatkan kemampuan usaha sangat kompleks dan meliputi berbagai aspek salah satunya terkait dengan produktivitas kerja karyawan yang rendah.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan UMKM. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh terus dibiarkan apabila UMKM ingin terus berkembang.

PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo sebagai BUMN yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK). Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen, sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMKMK, khususnya merupakan kontribusi terhadap sektor riil, guna menunjang pertumbuhan pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja.

Pada umumnya PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo.

Produktivitas kerja karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi dan karakteristik UMKM. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas (Simamora, 2006).

Selain pemberian motivasi, karakteristik UMKM juga ikut andil dalam peningkatan produktivitas kerja kariawan pada PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo. Karakteristik yang dimiliki oleh UMKM menyiratkan adanya kelemahan-kelemahan yang sifatnya potensial terhadap timbulnya masalah. Hal ini menyebabkan berbagai masalah internal terutama yang berkaitan dengan pendanaan yang tampaknya sulit untuk mendapatkan solusi yang jelas (Anoraga, 2010).

PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo sebagai pemberdayaan UMKMK, banyak menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana proses produksi. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam perusahaan karena kelangsungan hidup PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo tidak tergantung pada modal yang besar. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi dan Karakteristik UMKM terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo?
2. Apakah karakteristik UMKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo?
3. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik UMKM terhadap produktivitas pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan bisa memberikan sumbangan pemikiran serta menjadi bahan pertimbangan dalam bidang pengembangan UMKM, sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi, karakteristik UMKM dan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan motivasi dan karakteristik terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi UMKM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Fahmi (2014) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Robbins dan Judge (2013) motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Danim (2014) motivasi adalah sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Menurut Rivai (2005) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Mathis dan Jackson (2011) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka

memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

2.1.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Karyawan

Menurut Fahmi (2014) bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok).

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Danim (2014) menyatakan bahwa, “Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia, yaitu:

1. Motivasi positif, merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, di mana hal itu diarahkan pada usaha untuk

mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

2. Motivasi negatif, sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya, jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan.
3. Motivasi dari dalam, timbul pada diri pekerja pada waktu dia menjalankan tugas tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.
4. Motivasi dari luar, adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi ini biasanya dikaitkan dengan imbalan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan

Faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yang pertama dinamakan situasi motivasi yang "*subjective*" atau faktor intrinsik dan yang kedua adalah faktor "*objective*" atau faktor ekstrinsik. Menurut Luthan (2011), menyatakan bahwa faktor yang bersifat internal (motivasi intrinsik), antara lain:

1. Tanggung jawab (*Responsibility*). Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.
2. Prestasi yang diraih (*Achievement*). Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

3. Pengakuan orang lain (*Recognition*). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
4. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*). Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.
5. Kemungkinan Pengembangan (*The possibility of Growth*). Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.
6. Kemajuan (*Advancement*). Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor eksternal (motivasi ekstrinsik) antara lain:

1. Gaji. Tidak ada satu organisasi yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitas dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.
2. Keamanan dan keselamatan kerja. Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.
3. Kondisi kerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.
4. Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan.
5. Prosedur perusahaan. Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.
6. Status. Merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain. Status pekerja memengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

Rendahnya motivasi kerja, menurut Nitisemito (2014) dapat dilihat dengan indikasi sebagai berikut:

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi.
3. Tingkat kerusakan yang tinggi.
4. Tingkat *turn over* yang tinggi.
5. Kegelisahan.
6. Pemogokan dan tuntutan kerja.

Danim (2014) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Sedangkan Porter dan Miles dalam Danim (2014) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1. Sifat-sifat individual.

Ini meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut membuat derajat motivasi di dalam diri pekerja menjadi bervariasi satu dengan lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi, misalnya cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya, seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.

2. Sifat-sifat pekerjaan.

Ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggungjawab, misalnya akan mendatangkan kepuasan tertentu dan dapat meningkatkan derajat motivasi.

3. Lingkungan kerja dan situasi kerja karyawan.

Seorang individu betah pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi baik sesama rekan sekerja maupun atasan. Disini, seorang karyawan dapat di motivasi oleh rekan sekerjanya atau oleh atasannya. Penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.1.4 Indikator Motivasi Karyawan

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2008), dimensi motivasi kerja karyawan adalah Gaji, Kondisi Sosial Lingkungan Kerja dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja. Menurut Rivai (2005) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi pada perusahaan.

Menurut Handoko (2001) menjelaskan bahwa kondisi sosial lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi, kondisi social lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan antar manusia, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kondisi fisik lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Jadi, kondisi fisik lingkungan kerja merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang ada ditempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

2.2 Karakteristik UMKM

2.2.1 Pengertian Karakter

Karakter merupakan perilaku terpuji yang dilandasi oleh nilai-nilai berdasarkan norma agama, kebudayaan, hukum/konstitusi, adat istiadat dan

estetika. Karakteristik didefinisikan sebagai kualitas sifat. Menurut Caragih (2013) karakteristik merupakan ciri yang secara alamiah melekat pada diri seseorang yang meliputi umur, jenis kelamin, ras/suku, pengetahuan, agama/kepercayaan.

Karakter sendiri merupakan aktualisasi potensi dari dalam dan internalisasi nilai-nilai moral dari luar menjadi bagian kepribadiannya. Menurut Freud dalam Fauji dan Ernestivita (2013), "*Character is a striving systems which underly behavior*" yaitu kumpulan tata nilai yang terwujud dalam suatu system daya dorong (daya juang) yang melandasi pemikiran, sikap dan perilaku yang akan ditampilkan secara mantap. Jadi hakikat karakter merupakan nilai-nilai yang terpatri dalam diri melalui pendidikan, pengalaman, percobaan, pengorbanan, dan pengaruh lingkungan, menjadi nilai intrinsik yang melandasi sikap dan perilaku.

2.2.2 Pengertian UMKM

UMKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja. Usaha kecil merupakan entitas usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 s.d 19 orang, sedangkan usaha menengah merupakan entitas usaha yang memiliki tenaga kerja 20 s.d. 99 orang Hamzah dan Agustien (2019). Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Fajar (2016) adalah:

1. Usaha Mikro, yaitu usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha milik perorangan yang memenuhi kriteria yakni: a) Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah)

tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, b) Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah).

2. Usaha Kecil, yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar dengan kriteria tertentu.
3. Usaha Menengah, yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar.

2.2.3 Karakteristik UMKM

Karakteristik yang melekat pada UMKM merupakan kelebihan dan kekurangan UMKM itu sendiri. Beberapa kelebihan yang dimiliki UMKM menurut Tambunan (2002) terdiri atas:

1. Daya tahan

Motivasi pengusaha kecil sangat kuat dalam mempertahankan kelangsungan usahanya karena usaha tersebut merupakan satu-satunya sumber penghasilan keluarga. Oleh karena itu pengusaha kecil sangat adaptif dalam menghadapi perubahan situasi dalam lingkungan usaha.

2. Padat karya

Pada umumnya UMKM yang ada di Indonesia merupakan usaha yang bersifat padat karya. Dalam proses produksinya, usaha kecil lebih

memanfaatkan kemampuan tenaga kerja yang dimiliki dari pada penggunaan mesin-mesin sebagai alat produksi.

3. Keahlian khusus

UMKM di Indonesia banyak membuat produk sederhana yang membutuhkan keahlian khusus namun tidak terlalu membutuhkan pendidikan formal. Keahlian khusus tersebut biasanya dimiliki secara turun-temurun. Selain itu, produk yang dihasilkan UMKM di Indonesia mempunyai kandungan teknologi yang sederhana dan murah.

4. Jenis produk

Produk yang dihasilkan UMKM di Indonesia pada umumnya bernuansa kultur, yang pada dasarnya merupakan keahlian tersendiri dari masyarakat di masing-masing daerah. Contohnya seperti kerajinan tangan dari bambu atau rotan, dan ukir-ukiran kayu.

5. Keterkaitan dengan sektor pertanian

UMKM di Indonesia pada umumnya masih bersifat *agricultural based* karena banyak komoditas pertanian yang dapat diolah dalam skala kecil tanpa harus mengakibatkan biaya produksi yang tinggi.

6. Permodalan

Pada umumnya, pengusaha kecil menggantungkan diri pada uang (tabungan) sendiri atau dana pinjaman dari sumber-sumber informal untuk kebutuhan modal kerja.

Berikut adalah ciri-ciri dan watak suatu usaha yang dikemukakan oleh Fauji dan Ernestivita (2013):

1. Percaya diri
2. Berorientasi pada tugas dan hasil
3. Pengambilan risiko dan suka tantangan
4. Kepemimpinan
5. Keorisinilan
6. Berorientasi ke masa depan

Keyakinan, Ketidaktergantungan, individualitas dan optimisme. Kebutuhan untuk berprestasi, berorientasi laba, ketekunan dan ketabahan, tekad kerja keras mempunyai dorongan kuat, energik dan inisiatif. Kemampuan untuk mengambil risiko yang wajar. Perilaku sebagai pemimpin, bergaul dengan orang lain, menanggapi saran-saran dan kritik. Inovatif dan kreatif serta fleksibel. Pandangan ke depan, perspektif.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antar hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2010). Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu (Ardana, 2012).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas

Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut Ardana (2012) yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Latihan. Pendidikan adalah membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat. Sedangkan latihan adalah membentuk dan meningkatkan keterampilan seseorang.
2. Gizi Kesehatan. Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Penghasilan dan Jaminan Sosial. Penghasilan dan Jaminan Sosial yang sering juga disebut imbalan dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif.
4. Kesempatan Kerja. Kesempatan untuk berkarya, kesempatan untuk menikmati pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan, kesempatan untuk mengembangkan diri.
5. Kemampuan manajerial pimpinan. Secara klasik prinsip manajemen tersebut adalah meningkatkan efisiensi melalui pengurangan /pengikisan keborosan yang diaplikasikan pada semua fungsi manajemen.
6. Kebijakan Pemerintah. Sistem ekonomi apapun yang dipakai oleh suatu negara peranan pemerintahannya tak mungkin terlepas terutama yang terkait dengan kebijakan yang akan dikeluarkan untuk mewujudkan adanya iklim usaha yang kondusif.

2.3.3 Teori Produktivitas Kerja

Telah dinyatakan bahwa produktivitas kerja adalah interaksi terpadu antara tiga faktor yang mendasar menurut Sinungan (2003), yaitu: Investasi, Manajemen, dan Tenaga Kerja.

1. Investasi

Komponen pokok dari investasi adalah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi. Untuk berkembang menjadi bangsa yang maju kita harus dapat menguasai teknologi, terutama teknologi yang bisa memberi dukungan kepada kemajuan pembangunan nasional, ditingkat mikro tentunya teknologi yang mampu mendukung kemajuan usaha atau perusahaan.

Berkaitan erat dengan pengusaha teknologi ialah adanya riset. Melalui riset maka akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu negara. Karena itu keterpaduan antara modal teknologi dan riset akan membawa perusahaan berkembang dan dengan perkembangan itu maka outputnya pun akan bertambah pula.

2. Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dengan baik. Hal-hal yang kita hadapi dalam manajemen, terutama dalam organisasi modern, ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh

langsung dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi seperti proses produksi, distribusi, pemasaran dan lain-lain. Kemajuan teknologi yang berjalan cepat maka harus diimbangi dengan proses yang terus menerus melalui pengembangan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan dan pengembangan.

Pendidikan, latihan dan pengembangan tersebut akan menghasilkan tenaga skill yang menguasai aspek-aspek manajerial, yaitu:

- a. *Technical Skill*. Tenaga kerja yang memiliki kualifikasi tertentu, terampil dan ahli di bidang teknis, dan
- b. *Manajerial Skil*. Kemampuan dan keterampilan dalam bidang manajemen tertentu, mampu mengadakan atau melakukan kegiatan-kegiatan analisa kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

3. Tenaga Kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah:

- a. Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja, produktivitasnya, dan masa depannya, dan
- b. Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai defenisi produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada, pendekatan umum menyusun pola

dari model produktivitas adalah mengidentifikasi output dan komponen-komponen input yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah dan pendek perusahaan, sektor maupun pembangunan negara.

2.3.4 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator berdasarkan Sutrisno (2010), sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

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.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Efisiensi

Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4 Kerangka Pikir

Penelitian ini tentang pengaruh motivasi dan karakteristik UMKM terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo ini akan dianalisis berdasarkan beberapa indikator dari ketiga variabel di antaranya indikator motivasi yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi: 1) Gaji, 2) Kondisi Sosial Lingkungan Kerja dan 3) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja.

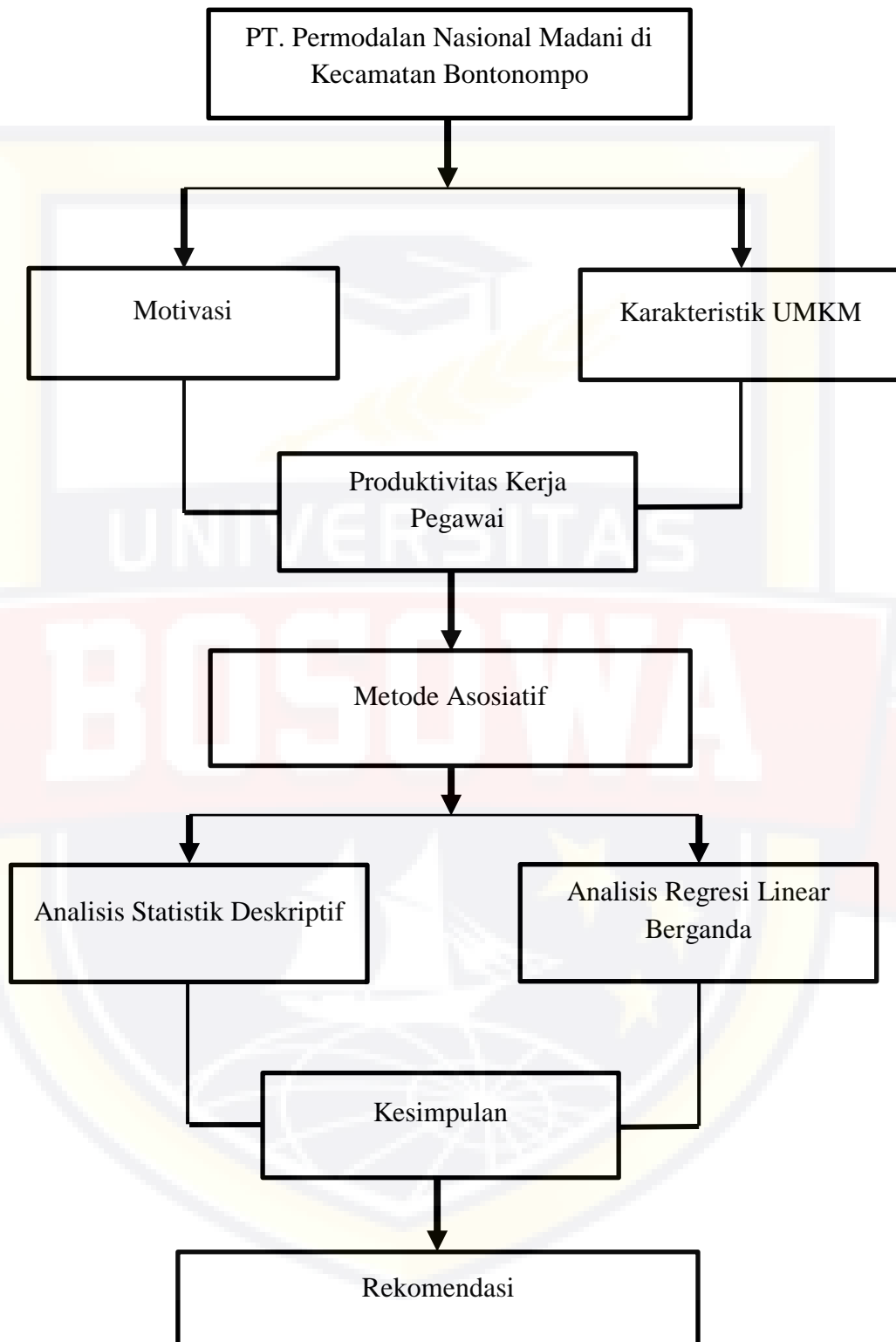
Indikator karakteristik UMKM yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi: 1) Percaya diri, 2) Berorientasi pada tugas dan hasil, 3) Pengambilan risiko dan suka tantangan, 4) Kepemimpinan, 5) Keorisinilan dan 6) Berorientasi ke masa depan. Adapun indikator produktivitas yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi: 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, 4) Pengembangan diri dan 5) Efisiensi.

Indikator-indikator yang akan dikaji dalam penelitian ini dijadikan kerangka pikir karena menjadi bagian yang sangat urgen dan terpenting dalam perusahaan atau dalam pengelolaan produktivitas kerja karyawan, yang bisa menjadi tolak ukur kapasitas dan kuantitas karyawan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo agar motivasi,

karakteristik UMKM dan produktivitas kerja karyawan dapat lebih dioptimalkan dan ditingkatkan lagi. Uraian yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian seperti pada gambar di bawah ini:





Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo
2. Diduga karakteristik UMKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo
3. Diduga motivasi berpengaruh dominan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini, kurang lebih membutuhkan waktu selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo karena peneliti melihat banyak hal yang harus dibenahi, ditingkatkan dan perlu untuk dioptimalkan dalam peningkatan produktivitas kerja, tidak terkecuali mengenai motivasi, maupun karakteristik UMKM yang masih sangat rendah.

3.2 Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Adapun tipe penelitian ini adalah tipe kuantitatif, alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan karakteristik UMKM terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo di mana populasi pegawainya berjumlah 50 karyawan. Melihat jumlah populasi pegawai, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel jenuh, di mana sampel jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*, guna membantu responden PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo. Untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *checklist* pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 3 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait motivasi, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait karakteristik UMKM dan satu untuk memperoleh data terkait produktivitas kerja karyawan. Ketiga kuesioner tersebut peneliti berikan kepada karyawan atau responden yang berada pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo tentang variabel motivasi, variabel karakteristik UMKM dan variabel produktivitas kerja karyawan. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Netral (N) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan di uji validitas dan reabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan kuesioner penelitian, sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS v. 24, pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai t_{tabung} dengan nilai t_{tabel} *product Moment* jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 dan H_a ditolak, begitu pula jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Data juga dikatakan valid jika tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

3.5.1 Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis statistik deskriptif, menurut Sugiyono (2015), bahwa teknik ini digunakan untuk menganalisis data dengan kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada PT. Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan *modus*, *median*, *mean* (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan presentase (%). Penentuan presentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan presentase:

$$\% = \frac{n}{N} 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Presentase

Data yang sudah dipresentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil presentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden

Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat buruk
1,81-2,60	Buruk
2,61-3,40	Kurang baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat baik

Sumber: Arikunto (2010)

3.5.2 Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk memecahkan permasalahan penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (motivasi dan karakteristik UMKM) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

β_0 = Konstanta

X_1 = Motivasi

X_2 = Karakteristik UMKM

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi motivasi dan karakteristik UMKM

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software* SPSS v. 24. Hasil regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

1. Jika nilai *P value* (sig) $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak
2. Jika nilai *P value* (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_0 diterima

3.6 Defenisi Operasional

1. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Adapun indikator produktivitas

kerja ialah:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Efisiensi.

2. Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya. Adapun indikator motivasi ialah:

- a. Gaji
- b. Kondisi Sosial Lingkungan Kerja
- c. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

3. Karakteristik UMKM adalah nilai-nilai yang terpatrit dalam diri melalui pendidikan, pengalaman, percobaan, pengorbanan, dan pengaruh lingkungan sebagai pembeda dengan yang lainnya. Adapun indikator karakteristik UMKM ialah:

- a. Percaya diri
- b. Berorientasi pada tugas dan hasil
- c. Pengambilan risiko dan suka tantangan

- d. Kepemimpinan
- e. Keorisinilan dan
- f. Berorientasi ke masa depan



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Terbentuknya PNM

Perjalanan sejarah perkembangan ekonomi di Indonesia, termasuk terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sektor usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi dan prospek potensinya di masa depan.

Nilai strategis tersebut kemudian diwujudkan pemerintah dengan mendirikan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) pada 1 Juni 1999, sebagai BUMN yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen, sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMKM, khususnya merupakan kontribusi terhadap sektor riil, guna menunjang pertumbuhan pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja.

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), atau “PNM”, didirikan sebagai pelaksanaan dari Tap XVI MPR/1998 dan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.38/1999 tanggal 29 Mei 1999, dengan modal dasar Rp1,2 triliun dan modal disetor Rp300 miliar. Beberapa bulan kemudian, melalui Kep Menkeu No. 487 KMK 017 tanggal 15 oktober 1999, sebagai pelaksanaan dari undang-undang No.23 tahun 1999, PNM ditunjuk menjadi

salah satu BuMN Koordinator untuk menyalurkan dan mengelola 12 skim Kredit program.

Setelah sebelas tahun beroperasi, seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada perusahaan, Hingga kini, perusahaan tetap fokus menyalurkan pembiayaan UMKM kepada masyarakat yang hasilnya dinikmati oleh lebih dari satu juta kepala keluarga dan 1.500 lembaga keuangan mikro di seluruh penjuru tanah air

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berlandaskan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

2. Misi

- a. Menjalankan berbagai upaya, yang terkait dengan operasional perusahaan, untuk meningkatkan kelayakan usaha dan kemampuan wirausaha para pelaku bisnis UMKM.
- b. Membantu pelaku UMKM untuk mendapatkan dan kemudian meningkatkan akses pembiayaan UMKM kepada lembaga keuangan baik bank maupun non-bank yang pada akhirnya akan meningkatkan kontribusi mereka dalam perluasan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

- c. Meningkatkan kreatifitas dan produktivitas karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dalam usaha pengembangan sektor UMKM.

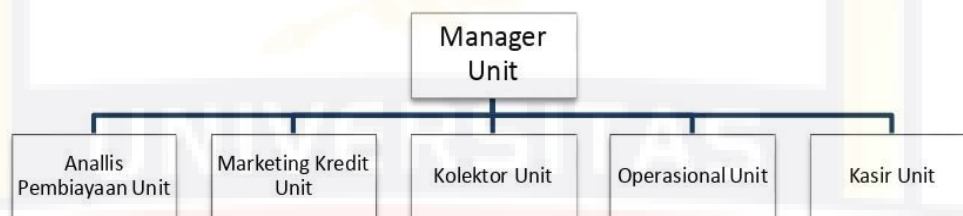
4.1.3 Struktur Organisasi PNM

Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi masing-masing dan tentu mempunyai perbedaan antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya. Namun pada hakekatnya mempunyai prinsip yang sama, yaitu tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Struktur organisasi merupakan landasan organisasi untuk menentukan pembagian tugas, tanggung jawab, dan pelimpahan wewenang secara jelas. Sehingga koordinasi struktural dapat dilaksanakan dengan baik guna menunjang aktivitas perusahaan.

Adanya struktur organisasi pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) dapat membantu pimpinan dalam pengawasan terhadap bagian yang turut terlibat dalam aktivitas organisasi perusahaan dan untuk meningkatkan pengendalian atas semua aktivitas yang terjadi dalam perusahaan. Hal ini berguna untuk memperlancar arus kerja perusahaan karena setiap individu atau bagian yang ada di dalam struktur organisasi harus mengetahui dengan jelas akan tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Struktur organisasi perusahaan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) yang disusun secara tepat merupakan salah satu unsur terpenting bagi terciptanya pengendalian internal yang baik.

Terciptanya suasana kerja yang terorganisasi secara sistematis dan terpadu, diperlukan adanya suatu rencana kerja yang terarah serta personil pelaksana rencana yang benar-benar membidangi kerjanya masing-masing, sehingga diperlukan struktur organisasi yang jelas dan nyata. Struktur organisasi tersebut terdapat kerangka hubungan antar unit-unit yang membuat tugas serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Sumber: PT. Permodalan Nasional Madani (2021)

Gambar 4.1 Permodalan Nasional Madani

4.1.4 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut ini adalah pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kecamatan Bontonompo:

1. Manajer Unit

- a. Memastikan kesiapan operasional kantor dan SDM
- b. Memimpin briefing pagi dan memutuskan rencana kerja.
- c. Mengecek calon prospek nasabah baru dengan JFW dan via telepon.
- d. Melakukan kunjungan untuk memastikan kebenaran dan kesesuaian permohonan pembiayaan.
- e. Menentukan langkah-langkah penagihan yang tepat.
- f. Memastikan terpenuhinya *dual-control* dan seluruh ketentuan operasional.

- g. Memonitor aktivitas tim dan melaporkan kepada *manager cluster*.
- h. Melakukan *closing*, evaluasi dan meeting akhir hari.

2. Analis Pembiayaan Unit

- a. Memastikan keabsahan dan kelengkapan dokumen pengajuan kredit
- b. Melakukan pengecekan identitas
- c. Melakukan survey usaha, tempat tinggal dan penilaian jaminan
- d. Menganalisa dan memastikan kelayakan usulan pembiayaan
- e. Menyusun proposal pembiayaan
- f. Menyiapkan dokumen pengikatan dan pencairan

3. Marketing Kredit Unit

- a. Merencanakan kunjungan calon prospek dan nasabah
- b. Kunjungan tindak lanjut prospek
- c. Pembinaan nasabah lancer
- d. Penagihan tunggakan 1-30 hari untuk debitur cair dibawah 6 bulan
- e. Melengkapi persyaratan dan analisa data
- f. Memastikan proses permohonan pembiayaan

4. Kolektor Unit

- a. Merencanakan penagihan nasabah menunggak dan monitoring pasca pencairan
- b. Melakukan monitoring pasca cair maksimal 30 hari
- c. Penagihan sesuai prioritas penanganan
- d. Kordinasi dengan manajer unit
- e. Menyerahkan hasil penagihan

f. Melaporkan hasil dan tindak lanjut penagihan kepada manajer unit

5. Operasional Unit

- a. Melakukan buka tutup brankas
- b. Serah terima kas kecil dan dokumen titipan
- c. Mengecek kelengkapan dokumen sebelum pengikatan dan pencairan
- d. Melaporkan dokumen pembiayaan dalam proses dan tindak lanjutnya kepada manajer unit
- e. Melakukan verifikasi seluruh laporan aktivitas operasional
- f. Membantu manajer unit dalam pemeliharaan inventaris kantor

6. Kasir Unit

- a. Melakukan Serah terima kas kecil dan pengecekan saldo rekening unit
- b. Melaksanakan penerimaan dan pengeluaran dana kas operasional dan pembiayaan
- c. Mengadministrasikan dokumen keuangan dan bukti setor
- d. Melakukan penagihan melalui telepon
- e. Membuat laporan closing harian

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi dan karakteristik UMKM terhadap produktivitas karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 50 karyawan sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan deskripsi karakteristik responden

adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Uraian mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo yang berjumlah 50 lembar, ternyata terdapat 46 orang responden laki-laki dan 4 orang responden perempuan. Untuk melihat perbandingan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	46	92,0
Perempuan	4	8,0
Total	50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden yang paling dominan adalah laki-laki sebanyak 46 orang atau 92,0% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau 8,0%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur adalah salah satu faktor yang memengaruhi kegiatan produksi. Karyawan yang berada pada umur produktif mempunyai kondisi fisik yang optimal yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang berusia lebih tua

cenderung memiliki rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi. Adapun rincian dari umur responden pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Umur

	Total	40	100,0
Umur			
31 – 40 tahun	42		84,0
41 – 50 tahun	7		14,0
> 50 tahun	1		2,0
Total	50		100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut umur diketahui bahwa yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 42 orang atau sebesar 84,0%; kemudian yang berumur antara 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 14,0%; dan yang berumur >50 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,0%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya

kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo dijelaskan pada gambar tabel sebagai berikut

Tabel 4.3
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Total	40	100,0
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	4	8,0
6 – 10 tahun	6	12,0
> 10 Tahun	40	80,0
Total	50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik lama bekerja responden diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 8,0%; responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 12,0% dan responden dengan lama bekerja > 10 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 80,0%. Dengan demikian, responden dengan lama kerja >10 tahun mendominasi pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimu m	Maximu m	Mea n	Std. Deviation
Motivasi	50	6	15	12.82	2.413
Karakteristik_UMKM	50	14	30	24.10	3.861
Produktivitas_Karyawan	50	10	25	21.20	3.865
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 50, dari 50 data sampel motivasi (X_1), nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 15, nilai *mean* sebesar 12,82 serta nilai standar deviasi sebesar 2,413 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Karakteristik UMKM (X_2) dari 50 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 24,10 serta nilai standar deviasi sebesar 3,861 artinya nilai *mean* karakteristik UMKM lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Produktivitas kerja (Y) dari 50 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 25, nilai *mean* sebesar 21,20 serta nilai standar deviasi sebesar 3,865 artinya nilai *mean* produktivitas kerja lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Deskripsi hasil penelitian digunakan untuk menganalisa tanggapan responden terhadap masing variabel penelitian yaitu motivasi, karakteristik UMKM dan produktivitas kerja. Hasil analisis deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1)

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif di luar individu atau hadiah.

Orang termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri yang ada pada diri orang tersebut. Ciri-ciri orang termotivasi antara lain tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin membuat prestasinya semakin meningkat.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi. Berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.5

Tabel 4.5
Tanggapan Responden terhadap Motivasi

Item Pertanyaan	%	Kategori
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan PT Permodalan Nasional Madani	86,8	Sangat Baik
Kondisi lingkungan sosial PT Permodalan Nasional Madani berupa	84,4	Sangat Baik

hubungan antar sesama rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik

Kondisi lingkungan fisik PT Permodalan Nasional Madani berupa fasilitas dan keadaan ruangan terjaga dengan baik	85,2	Sangat Baik
% Rata-Rata	85,5	Sangat Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel motivasi menunjukkan persentase 86,8% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, besarnya gaji yang diterima karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo menunjang dalam pembentukan motivasi karyawan.

Pertanyaan ke-2 dari variabel motivasi menunjukkan persentase 84,4% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, kondisi lingkungan sosial berupa hubungan antar sesama rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo membentuk motivasi karyawan dengan sangat baik.

Pertanyaan ke-3 dari variabel motivasi menunjukkan persentase 85,2% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, kondisi lingkungan fisik berupa fasilitas dan keadaan ruangan terjaga dengan baik pada PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo ikut mempengaruhi meningkatnya motivasi karyawan dengan sangat baik.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel motivasi pada PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo menghasilkan nilai

persentase rata-rata sebesar 85,5% dan termasuk kategori sangat baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai “Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan PT Permodalan Nasional Madani”, dengan nilai persentase sebesar 86,8% dan termasuk kategori sangat baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai “Kondisi lingkungan sosial PT Permodalan Nasional Madani berupa hubungan antar sesama rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik”, dengan nilai sebesar 84,4% dan termasuk sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan gaji yang sesuai dengan pekerjaan akan membentuk motivasi yang baik dalam mencapai produktivitas kerja.

2. Karakteristik UMKM (X_2)

Karakter sendiri merupakan aktualisasi potensi dari dalam dan internalisasi nilai-nilai moral dari luar menjadi bagian kepribadiannya. Karakteristik yang melekat pada UMKM merupakan kelebihan dan kekurangan UMKM itu sendiri. Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur karakteristik UMKM. Berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.6

Tabel 4.6
Tanggapan Responden terhadap Karakteristik UMKM

Item Pertanyaan	%	Kategori
Saya memiliki rasa percaya diri dalam bekerja di PT Permodalan Nasional Madani	83,6	Sangat Baik
Saya dituntut bekerja di PT Permodalan Nasional Madani dengan berorientasi pada tugas dan hasil	84,0	Sangat Baik
PT Permodalan Nasional Madani menuntut saya mengambil risiko dan suka tantangan secara wajar	82,4	Sangat Baik
Perilaku kepemimpinan di PT Permodalan Nasional Madani terbuka kepada karyawan	78,4	Sangat Baik
Keorisinilan pekerjaan PT Permodalan Nasional Madani serta Inovatif dan kreatif serta fleksibel	78,0	Sangat Baik
Perspektif PT Permodalan Nasional Madani berorientasi ke masa depan	75,6	Sangat Baik
% Rata-Rata	80,3	Sangat Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel karakteristik UMKM menunjukkan persentase 83,6% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, rasa percaya diri yang dimiliki karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo dapat membentuk karakteristik pelaku UMKM.

Pertanyaan ke-2 dari variabel karakteristik UMKM menunjukkan persentase 84,0% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, tuntutan

bekerja dengan orientasi hasil pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo membentuk karakteristik pelaku UMKM dengan sangat baik.

Pertanyaan ke-3 dari variabel karakteristik UMKM menunjukkan persentase 82,4% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, pengambilan risiko dan tantangan karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo ikut mempengaruhi terbentuknya karakter UMKM dengan sangat baik.

Pertanyaan ke-4 dari variabel karakteristik UMKM menunjukkan persentase 78,4% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, keterbukaan pimpinan PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo ikut mempengaruhi terbentuknya karakter UMKM dengan sangat baik.

Pertanyaan ke-5 dari variabel karakteristik UMKM menunjukkan persentase 78,0% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, keorisinilan pekerjaan pada PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo ikut mempengaruhi terbentuknya karakter UMKM dengan sangat baik.

Pertanyaan ke-6 dari variabel karakteristik UMKM menunjukkan persentase 75,6% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, perspektif orientasi masa depan pada PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo ikut mempengaruhi terbentuknya karakter UMKM dengan sangat baik.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel karakteristik UMKM pada PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo menghasilkan nilai persentase rata-rata sebesar 80,3% dan termasuk kategori sangat baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai “Saya dituntut bekerja di PT Permodalan Nasional Madani dengan berorientasi pada tugas dan hasil”, dengan nilai persentase sebesar 84,0% dan termasuk kategori sangat baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai “Perspektif PT Permodalan Nasional Madani berorientasi ke masa depan”, dengan nilai sebesar 75,6% dan termasuk sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang berorientasi pada tugas dan hasil pada PT Permodalan Nasional Madani menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan pekerjaan dengan orientasi tugas dan hasil akan membentuk karakteristik UMKM yang baik dalam mencapai produktivitas kerja.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja. Berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.7

Tabel 4.7
Tanggapan Responden terhadap produktivitas

Item Pertanyaan	%	Kategori
Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan	84,8	Sangat Baik
Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dalam bekerja	84,8	Sangat Baik
Saya memiliki semangat kerja untuk lebih baik dari hari kemarin	85,2	Sangat Baik
PT Permodalan Nasional Madani memberikan peluang untuk mengembangkan diri berupa pendidikan dan pelatihan	84,0	Sangat Baik
Pekerjaan yang saya lakukan menunjukkan efisiensi yang sesuai	85,2	Sangat Baik
% Rata-Rata	84,8	Sangat Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel produktivitas kerja menunjukkan persentase 84,8% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, kemampuan melaksanakan tugas karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo dapat membentuk produktivitas kerja yang baik.

Pertanyaan ke-2 dari variabel produktivitas kerja menunjukkan persentase 84,8% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, berusaha meningkatkan hasil kerja pada pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo membentuk produktivitas kerja dengan sangat baik.

Pertanyaan ke-3 dari variabel produktivitas kerja menunjukkan persentase 85,2% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, semangat

kerja yang meningkat pada pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo membentuk produktivitas kerja dengan sangat baik.

Pertanyaan ke-4 dari variabel produktivitas kerja menunjukkan persentase 84,0% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, peluang pengembangan diri pegawai yang diberikan PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo membentuk produktivitas kerja dengan sangat baik.

Pertanyaan ke-5 dari variabel produktivitas kerja menunjukkan persentase 85,2% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, pekerjaan pegawai yang efisien pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo membentuk produktivitas kerja dengan sangat baik.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel produktivitas kerja pada PT Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo menghasilkan nilai persentase rata-rata sebesar 84,8% dan termasuk kategori sangat baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai “Saya memiliki semangat kerja untuk lebih baik dari hari kemarin”, dan “Pekerjaan yang saya lakukan menunjukkan efisiensi yang sesuai” dengan nilai persentase yang sama sebesar 85,2% dan termasuk kategori sangat baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai “PT Permodalan Nasional Madani memberikan peluang untuk mengembangkan diri berupa pendidikan dan pelatihan”, dengan nilai sebesar 84,0% dan termasuk sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang efisien pada PT Permodalan Nasional Madani

menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan semangat kerja yang pada akhirnya menghasilkan efisiensi pekerjaan yang sesuai akan membentuk dan tercapainya produktivitas kerja.

4.4 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat hasil korelasi *pearson* yaitu mengkorelasikan jawaban responden di setiap kuesioner dengan nilai total jawaban responden. Apabila didapat nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Item pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi	P1	0,913	0,235	Valid
	P2	0,901	0,235	Valid
	P3	0,910	0,235	Valid
Karakteristik UMKM	K1	0,808	0,235	Valid
	K2	0,744	0,235	Valid
	K3	0,580	0,235	Valid
	K4	0,671	0,235	Valid
	K5	0,789	0,235	Valid
	K6	0,747	0,235	Valid
Produktivitas Kerja	L1	0,921	0,235	Valid
	L2	0,872	0,235	Valid
	L3	0,901	0,235	Valid
	L4	0,898	0,235	Valid
	L5	0,930	0,235	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan terdapat tiga variabel yang menjadi bahan penelitian. Dari masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka datanya yang didapat di lapangan dapat dinyatakan valid.

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	<i>Cronbah's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Motivasi	0,893	0,60	Reliabel
Karakteristik UMKM	0,820	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,944	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai *cronbah's alpha* lebih besar daripada 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

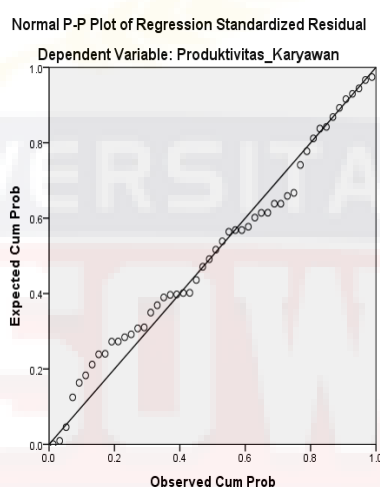
4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan

terdapat 3 uji yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari 3 uji yang digunakan adalah:

1. Uji Normalis

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Hasil pengujian uji normalis data dilakukan dengan melihat hasil dari grafik *P-Plot*.



Gambar 4.2 Uji Normalis dengan Grafik *P-Plot*

Grafik *P-Plot* di atas menunjukkan terlihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendeteksi garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalis.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika bergejala multikolinieritas, maka model regresi menjadi buruk. Mendeteksi terjadi tidaknya gejala multikolinieritas dilihat dari kriteria nilai *variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

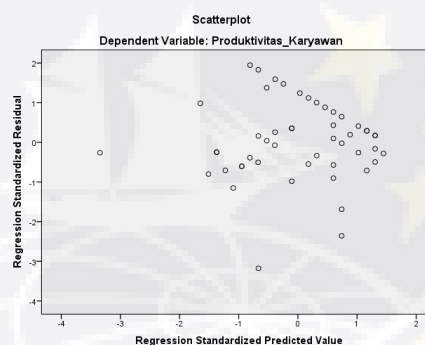
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0,894	1,119
Karakteristik UMKM	0,894	1,119

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Hasil pengujian tersebut diketahui bahwa nilai *variance Inflation Factor* (VIF) variabel bebas < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Terlihat bahwa variabel motivasi dan karakteristik UMKM memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan yang lain. Pengujian ini terlihat pada *output scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan *output scatterplot*

Berdasarkan *output scatterplot* terlihat penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang jelas, hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam peneliian ini atau dapat dimaknai bahwa dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

4.4.3 Uji Regresi Linear Berganda

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien β	Standar Error
Konstanta	3,565	3,085
Motivasi	0,707	0,188
Karakteristik UMKM	0,355	0,117

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil pengujian di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,565 + 0,707X_1 + 0,355X_2$$

Interpretasi dari koefisien persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,565 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi dan karakteristik UMKM dianggap konstan, maka rata-rata produktivitas kerja meningkat sebesar 3,565 persen.
2. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,707 (bertanda positif) menunjukkan bahwa peningkatan variabel motivasi akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,707 persen.

3. Koefisien regresi variabel karakteristik UMKM sebesar 0,355 (bertanda positif) menunjukkan bahwa peningkatan variabel karakteristik UMKM akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,355 persen.

4.4.4 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji variabel dominan dan koefisien determinan.

1. Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji-t) bertujuan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel motivasi dan karakteristik UMKM terhadap produktivitas kerja. Pada masing-masing variabel independen, atau t_{hitung} lebih $>$ t_{tabel} (dihitung dari $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$, $df = n-k-1$, k merupakan jumlah variabel independen), maka $\alpha = 0,025$; $50-2-1 = 47$, maka $t_{tabel} = 2,012$.

Tabel 4.12
Hasil Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,155		0,254
Motivasi	3,770	2,012	0,000
Karakteristik Organisasi	3,031		0,004

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil analisis di atas diuraikan sebagai berikut:

a. Motivasi

Hasil estimasi variabel motivasi diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,770 > 2,012$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa motivasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

b. Karakteristik UMKM

Hasil estimasi variabel karakteristik UMKM diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,031 > 2,021$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,004 < 0,05$). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa karakteristik UMKM terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

2. Uji Variabel Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (*Beta*) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Variabel Dominan

Variabel	Koefisien β	Pengaruh
Motivasi	0,442	Positif signifikan
Karakteristik UMKM	0,355	Positif signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel motivasi (X_1) adalah variabel yang memiliki koefisien *beta* yang paling besar. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X_1 (motivasi) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel motivasi (X_1) bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik motivasi yang diterapkan atau diberikan maka semakin meningkatkan produktivitas kerja.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,651	0,423	0,399	2,997

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Nilai *Rsquare* sebesar 0,423 (42,3%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model motivasi dan karakteristik UMKM menerangkan variasi variabel produktivitas kerja sebesar 42,3% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 57,7%. Faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja berupa sikap kerja, tingkat keterampilan, motivasi dan kompensasi.

Hasil koefisien korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 di atas. Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratansangat lemah.
2. 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
3. 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.
4. 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.
5. 0,90 sampai 0,99 artinya korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali.
6. 1 berarti korelasi sempurna.

Nilai koefisien korelasi (R) yang ditunjukkan pada tabel 4.14 yaitu 0,651. Hal ini dapat dinyatakan hubungan antara variabel bebas (motivasi dan karakteristik UMKM) dengan variabel terikat (produktivitas kerja) yaitu keeratan kuat karena interval korelasi berada antara 0,41-0,70, hal ini menunjukkan korelasi arah positif berarti jika variabel motivasi dan karakteristik UMKM mengalami kenaikan, maka variabel produktivitas kerja juga akan mengalami kenaikan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 15, nilai mean sebesar 12,82 serta nilai standar deviasi sebesar 2,413. Penilaian responden terhadap variabel motivasi menunjukkan persentase 86,8% dengan kategori sangat baik.

Sebagian besar karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaannya. Selain itu, ditunjang dengan kondisi lingkungan berupa hubungan antar sesama rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik. Tingginya motivasi ini juga ditunjukkan dari keadaan lingkungan berupa fasilitas dan keadaan ruangan terjaga dengan baik. Hal inilah memberikan dampak yang positif terhadap PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo. Para karyawan merasa senang apabila gaji yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaannya serta dukungan dari kondisi lingkungan yang memadai.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,770 > 2,012$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa motivasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti pula karyawan tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang inilah yang mampu memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agus 2018) bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Tbk. Tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi dibawah 0,05. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05. Motivasi eksternal dengan taraf signifikansi sebesar 0,037 dan motivasi internal dengan taraf signifikansi sebesar 0,048. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari motivasi eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal yaitu sebesar 0,522.

4.5.2 Pengaruh Karakteristik UMKM terhadap Produktivitas Kerja

Karakteristik UMKM (X2) memiliki nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 30, nilai mean sebesar 24,10 serta nilai standar deviasi sebesar 3,861. Tanggapan responden terhadap variabel karakteristik UMKM menunjukkan persentase 83,6% dengan kategori sangat baik.

Memahami akan betapa pentingnya peran UMKM terhadap pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat maka perhatian pemerintah terhadap UMKM sangat besar. Karakteristik UMKM menentukan kesuksesan usaha. Karakteristik UMKM meliputi asal muasal usaha, sumber modal dan skala usaha. Seorang wirausahawan yang memulai usaha atas inisiatifnya sendiri memiliki kemungkinan lebih berhasil dari wirausahawan yang meneruskan usaha orang tuanya.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik umkm diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,031 > 2,021$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,004 < 0,05$). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa karakteristik UMKM terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Karakteristik UMKM memiliki peran penting dalam membentuk sikap mental seseorang, daya inovasi, kreatifitas, keberanian, ketekunan, semangat kerja keras, daya juang yang bersinergi dengan pengetahuan keterampilan dan kewaspadaan menentukan keberhasilan usaha.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indarto dan Santoso 2020) bahwa Hasil Penelitian ini mengkonfirmasi kembali bahwa karakteristik wirausaha mampu menjadi determinan terhadap kesuksesan usaha UMKM, sementara karakteristik usaha tidak terbukti berpengaruh terhadap kesuksesan usaha UMKM. Lingkungan usaha mampu memoderasi pengaruh karakteristik wirausaha dan pengaruh karakteristik usaha terhadap kesuksesan usaha UMKM dengan kategori quasi moderasi.

4.5.3 Variabel Motivasi Berpengaruh Dominan terhadap Produktivitas Kerja

Variabel motivasi adalah variabel yang memiliki koefisien *beta* yang paling besar. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel motivasi dibandingkan dengan variabel karakteristik UMKM. Koefisien yang dimiliki oleh variabel motivasi bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik motivasi yang diterapkan atau diberikan maka semakin meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo motivasi yang tinggi ditunjukkan dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Apabila target yang diharapkan perusahaan terpenuhi, karyawan tersebut merasa senang. Sikap positif lainnya adalah merasa memiliki perusahaan dan mempunyai frekuensi kehadiran yang tinggi. Sikap tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap efektivitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Jika karyawan mendapat rangsangan yang cukup menarik, maka akan timbul adanya sesuatu upaya untuk memenuhi objek atau tujuan tersebut.

Orang-orang mau bekerja untuk mendapat/memenuhi kebutuhan dan keinginan fisik dan mental, baik itu kebutuhan yang disadari maupun tidak disadari. Jadi individu akan timbul suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan, apabila kebutuhan tersebut memenuhi/dianggap bermanfaat bagi kehidupannya, yang selanjutnya akan diikuti dengan sikap dan aktifitas yang positif.

Motivasi penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pimpinan dalam memotivasi harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Jika motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bagian pembahasan, maka diuraikan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dihasilkan maka produktivitas kerja akan meningkat.
2. Karakteristik UMKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo. Dengan demikian semakin tinggi karakteristik UMKM yang dihasilkan maka produktivitas kerja akan meningkat.
3. Variabel motivasi lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo dibandingkan dengan variabel karakteristik UMKM. Koefisien yang dimiliki oleh variabel motivasi bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik motivasi yang diterapkan atau diberikan maka semakin meningkatkan produktivitas kerja.

5.2 Saran

Adapun saran ditujukan untuk peningkatan manajemen pelayanan, disiplin kerja dan kinerja pegawai berupa:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Bontonompo menerima gaji sesuai dengan hasil kerja.

Maka disarankan pada pihak perusahaan untuk memperhatikan peningkatan upah yang layak agar dapat memotivasi karyawan dan lebih mempunyai semangat kerja dan akhirnya menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

2. Motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 42,3%. Sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian berikutnya disarankan agar menambah variabel bebasnya seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Penambahan variabel bebas dimaksudkan karena produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja semata melainkan ada variabel lain yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. 2018. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar." Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Anoraga, Pandji. 2010. *Ekonomi Islam Kajian Makro Dan Mikro*. Yogyakarta: PT. Dwi Chandra Wacana.
- Ardana, I., Ni Wayan Mujiati, and Wayan Mudiarta Utama. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Caragih, Nanda. 2013. *Definisi Karakteristik Individu*. Bandung: Gramedia.
- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, Mukti. 2016. *UMKM Di Indonesia Perspektif Hukum Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauji, Diah Ayu Septi, and Gesty Ernestivita. 2013. "Analisis Karakter Pelaku UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Di Kota Kediri." *PROSIDING: Seminar Nasional Dan Call For Papers Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Bisnis Dan Manajemen*.
- Hamzah, Lies Maria, and Devi Agustien. 2019. "Pengaruh Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Terhadap Pendapatan Nasional Pada Sektor UMKM Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 8(2):214–15.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indarto, and Djoko Santoso. 2020. "Karakteristik Wirausaha, Karakteristik Usaha Dan Lingkungan Usaha Penentu Kesuksesan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 13(1):54–69. doi: 10.26623/jreb.v13i1.2202.
- Luthan, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. edited by C. M. Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tambunan, Tulus T. H. 2002. *Usaha Kecil Dan Menengah Di Indonesia: Beberapa Isu Penting*. Jakarta: Salemba Empat.



L
A
M
P
I
R
A
N

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Karakteristik UMKM terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo”**.

Untuk menyelesaikan penelitian ini maka, diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban-Jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan saya sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaannya.

Atas keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu/saudara (i) diucapkan terima kasih.

Peneliti

Sri Ainun Jaryah
45170121907

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Bekerja :

Daftar pertanyaan berilah tanda yang menurut anda benar, sesuai dan cocok

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

Pertanyaan tentang Pengaruh Motivasi dan Karakteristik UMKM terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani di Kecamatan Bontonompo.

Motivasi (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan PT Permodalan Nasional Madani					
2.	Kondisi lingkungan sosial PT Permodalan Nasional Madani berupa hubungan antar sesama rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik					
3.	Kondisi lingkungan fisik PT Permodalan Nasional Madani berupa fasilitas dan keadaan ruangan terjaga dengan baik					

Karakteristik UMKM (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki rasa percaya diri dalam bekerja di PT Permodalan Nasional Madani					
2.	Saya dituntut bekerja di PT Permodalan Nasional Madani dengan berorientasi pada tugas dan hasil					
3.	PT Permodalan Nasional Madani menuntut saya mengambil risiko dan suka tantangan secara wajar					
4.	Perilaku kepemimpinan di PT Permodalan Nasional Madani terbuka kepada karyawan					
5.	Keorisinilan pekerjaan PT Permodalan Nasional Madani serta Inovatif dan kreatif serta fleksibel					
6.	Perspektif PT Permodalan Nasional Madani berorientasi ke masa depan					

Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan					
2.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dalam bekerja					
3.	Saya memiliki semangat kerja untuk lebih baik dari hari kemarin					
4.	PT Permodalan Nasional Madani memberikan peluang untuk mengembangkan diri berupa pendidikan dan pelatihan					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan menunjukkan efisiensi yang sesuai.					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA KUESIONER

No. Resp.	Motivasi (X1)			Total	Karakteristik UMKM (X2)						Total	Produktivitas Kerja (Y)					Total
	P1	P2	P3		P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	
1	3	3	2	8	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	15
2	5	5	5	15	2	3	3	2	3	2	15	3	3	5	3	4	18
3	5	5	5	15	5	5	5	4	3	3	25	3	4	3	3	3	16
4	5	5	4	14	4	4	3	5	5	5	26	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	13	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	5	21
6	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25
7	3	4	4	11	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25
8	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
10	4	3	4	11	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	17
11	5	5	5	15	5	5	5	4	4	3	26	5	4	5	5	5	24
12	4	4	4	12	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25
13	4	3	3	10	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17
14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	24
15	4	3	4	11	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	3	3	17
16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24
17	4	4	4	12	4	4	4	3	5	3	23	5	4	5	3	4	21
18	5	5	5	15	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25
19	2	2	2	6	2	2	2	3	2	3	14	2	3	2	3	2	12

20	5	5	5	15	5	5	5	2	4	3	24	5	5	4	5	5	24
21	5	5	5	15	3	3	3	3	4	4	20	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	12	4	4	4	3	3	3	21	4	4	3	5	4	20
23	5	5	5	15	5	5	5	2	3	2	22	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	12	4	5	5	3	4	4	25	3	3	4	4	4	18
25	5	5	5	15	5	5	5	3	4	3	25	4	3	4	3	4	18
26	4	4	4	12	4	4	4	4	2	4	22	5	5	5	4	5	24
27	5	5	5	15	5	5	5	3	3	4	25	5	5	5	5	5	25
28	5	4	5	14	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	21
29	5	5	4	14	4	5	4	4	5	5	27	4	4	5	5	5	23
30	5	5	5	15	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
32	4	5	5	14	5	3	5	4	4	5	26	5	4	4	5	5	23
33	5	4	5	14	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	4	23
34	4	4	4	12	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	5	22
35	4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	4	5	22
36	5	5	5	15	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	5	23
37	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	15	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	4	4	22
39	5	5	5	15	2	2	5	3	2	3	17	4	4	4	4	4	20
40	4	5	5	14	4	5	3	5	5	4	26	4	4	4	4	4	20
41	3	3	4	10	4	3	3	5	5	3	23	4	3	3	3	4	17
42	5	3	3	11	3	3	5	4	3	4	22	5	5	5	5	5	25
43	5	4	4	13	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	3	18

44	4	3	5	12	3	4	4	5	4	4	24	5	5	5	5	5	25	
45	5	5	4	14	5	5	3	4	3	3	23	4	4	4	4	4	20	
46	5	3	5	13	4	5	3	3	2	2	19	5	5	5	5	5	25	
47	3	4	4	11	4	4	4	4	3	4	23	2	2	2	2	2	10	
48	5	5	4	14	5	4	5	4	3	4	25	5	5	5	5	5	25	
49	2	2	2	6	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20	
50	2	3	2	7	4	5	4	5	5	4	27	3	4	3	3	3	16	
Jumlah	217	211	213		209	210	206	196	195	189		212	212	213	210	213		
Skor Mks	250	250	250		250	250	250	250	250	250		250	250	250	250	250		
%	86,8	84,4	85,2		83,6	84	82,4	78,4	78	75,6		84,8	84,8	85,2	84	85,2		
% Rata-Rata	85,5				80,3							84,8						

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

MOTIVASI

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.727**	.764**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.727**	1	.720**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.764**	.720**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	.913**	.901**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	3

KARAKTERISTIK UMKM

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Karakteristik UMKM
X2.1	Pearson Correlation	1	.755**	.605**	.304*	.465**	.395**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.032	.001	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.755**	1	.444**	.285*	.476**	.274	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.045	.000	.055	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.605**	.444**	1	.042	.219	.267	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.773	.127	.061	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.304*	.285*	.042	1	.588**	.677**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.032	.045	.773		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.465**	.476**	.219	.588**	1	.628**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.127	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.395**	.274	.267	.677**	.628**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.005	.055	.061	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Karakteristik UMKM	Pearson Correlation	.808**	.744**	.580**	.671**	.789**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	6

PRODUKTIVITAS KERJA

		Correlations					Produktivitas_Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
Y1	Pearson Correlation	1	.790**	.801**	.748**	.822**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.790**	1	.680**	.765**	.727**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.801**	.680**	1	.726**	.845**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.748**	.765**	.726**	1	.799**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.822**	.727**	.845**	.799**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Produktivitas_Karyawan	Pearson Correlation	.921**	.872**	.901**	.893**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	5

LAMPIRAN 4

ANALISIS REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik_UMKM, Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.399	2.997

a. Predictors: (Constant), Karakteristik_UMKM, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.986	2	154.993	17.262	.000 ^b
	Residual	422.014	47	8.979		
	Total	732.000	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik_UMKM, Motivasi

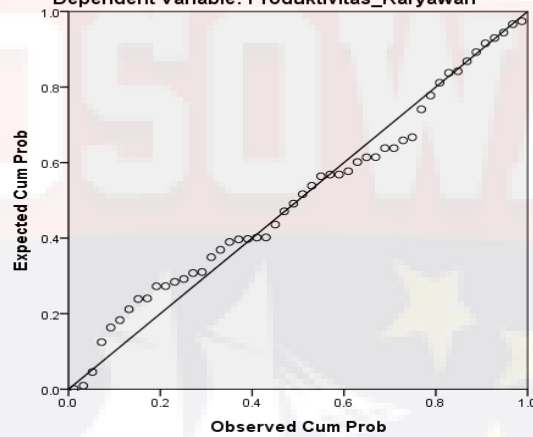
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics				
					B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.565	3.085	1.155	.254					
Motivasi	.707	.188	3.770	.000	.894	1.119			
Karakteristik_UMKM	.355	.117	3.031	.004	.894	1.119			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

