

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV Timur
Jaya Pekanbaru**

***FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN CV TIMUR JAYA
PEKANBARU***

Astri Ayu Purwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia¹

astri.ayu@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

Human resource management aims to utilize, develop, research, human resources and existing natural resources so that they can be managed effectively and efficiently. This study aims to obtain empirical evidence about the effect of Motivation, Participatory Leadership, and Work Safety on employee Productivity at CV Timur Jaya Pekanbaru. The method used is multiple linear regression analysis. with a sample of 43 respondents from CV Timur Jaya Pekanbaru employees. From the results of the study, it was shown that Motivation had a positive and significant effect on employee productivity, while Participatory Leadership and Work Safety did not significantly influence employee productivity at CV Timur Jaya Pekanbaru.

Keywords : *Motivation, Parcipatory Leadership, Work Safety, amd Productivity*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, Sumber daya manusia dan Sumber daya alam yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Parisipatif, dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan di CV Timur Jaya Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. dengan jumlah sampel 43 responden karyawan CV Timur Jaya Pekanbaru. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan, sedangkan Kepemimpinan Parisipatif dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan di CV Timur Jaya Pekanbaru.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan Parisipatif, Keselamatan Kerja dan Produktivitas.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting pada organisasi atau perusahaan. Maka diperlukan manajemen yang baik juga dan berkualitas agar aktivitas perusahaan dapat bekerja dengan baik serta pengelolaan perusahaan secara optimal

sesuai target visi misi perusahaan . Sumber daya manusia pada perusahaan wajib untuk selalu mengalami perubahan yang lebih baik untuk kelangsungan hidup dan persaingan perusahaan dengan perusahaan lain , dengan begitu sumber daya manusia merupakan aset sangat penting untuk

dijaga dan dikembangkan untuk kontribusi positif pada perusahaan.

Kemampuan setiap tenaga kerja dapat dinilai dari produktivitas yang dihasilkan, dari produktivitas tersebut menjadi modal untuk perusahaan untuk mencapai tujuannya maka diperlukan perhatian khusus maka diperlukan pemimpin yang sesuai dalam penanganannya. Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan (Octavia et al., 2017). Secara sederhana produktivitas yang dimaksud disini adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung.

CV Timur Jaya adalah perusahaan pabrik ban vulkanisir yang ada di Pekanbaru dan menyediakan produk vulkanisir ban untuk mendaur ban yang telah botak raginya menjadi ragi yang baru. Juga saat ini CV Timur Jaya yang telah mulai beroperasi pertama kali di tahun 2002 telah memiliki 43 karyawan dan dituntut agar dapat memenuhi permintaan pasar juga meningkatkan kualitas dalam berbisnis.

Dari data yang diperoleh pada CV Timur Jaya dijelaskan bahwa pada tahun 2015 perusahaan mencapai hasil penjualan Rp 4.130.820.000 dari target Rp 4.000.000.000 dengan rata-rata produktivitas karyawan per orang Rp 108.705.789, Pada tahun 2016 perusahaan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya meski telah memiliki tenaga kerja yang lebih banyak dengan hasil penjualan Rp 3.873.400.000 dari target Rp 4.240.000.000 dengan rata-rata

produktivitas karyawan per orang Rp 94.473.170, Pada tahun 2017 perusahaan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya namun masih dibawah ketika tahun 2015 dengan hasil penjualan Rp 3.949.410.000 dari target Rp 4.500.000.000 dengan rata-rata produktivitas karyawan per orang yang masih kalah dari tahun 2015 sebesar Rp 96.327.073. Dapat disimpulkan bahwa perkembangan pada Bengkel Timur Jaya berfluktuatif dan cenderung menurun ditahun terakhir dibanding pada tahun 2015. Berkurangnya permintaan barang dan jasa yang di tawarkan oleh Bengkel Timur Jaya kepada konsumen membawa dampak terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi berasal dari *motive* atau dengan prakata bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Seperti yang dikatakan Liang Gie bahwa *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja (Sanudin & Widjojo 2016). Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting tentang produktivitas seseorang. Dengan demikian motivasi merupakan hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Motivasi ialah salah satu pendorong bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal

juga dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dalam penelitian yang dilakukan Rumondor (2013) bahwa Motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Suatu perusahaan membutuhkan sosok seorang pemimpin yang mampu memberikan kontribusi yang optimal dan selalu produktif, adanya pemimpin dalam suatu perusahaan diharapkan menjadi panutan atau contoh bagi anggotanya, serta menjadi pengaruh baik bagi anggotanya agar tidak menyimpang dari tujuan manajemen dalam perusahaan. Salah satu faktor yang penting dan menentukan keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pendorong dan penggerak sumber daya yang ada dalam perusahaan. Pada CV Timur Jaya juga mengalami permasalahan pada saat adanya tuntutan dalam hal mengejar target pengerjaan kegiatan operasional pabrik yang menyebabkan karyawan menjadi tertekan secara psikis dan mental yang berdampak pada saat bekerja.

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah bersama dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan (Sumarsih 2017). Proses pengambilan keputusan yang dipilih oleh satu kelompok, merupakan salah satu faktor penting, apakah para karyawan, mampu mencapai kata sepakat atau tidak. Selain itu, proses pengambilan keputusan, juga sangat menentukan, sampai batas mana keahlian dan pengetahuan anggotanya diperhitungkan. Ketika anggota organisasi memiliki persepsi masalah yang berbeda atau prioritas akan hasil yang berbeda, maka akan sulit untuk

memperoleh keputusan dengan kualitas yang baik.

Setelah melakukan wawancara dan mendalami perusahaan ternyata memang sedang terjadi penurunan produktivitas pada karyawan yang bekerja di CV Timur Jaya dari itu kami juga menemukan kondisi kerja yang kurang aman namun itu dikatakan wajar karena bekerja di pabrik ban memiliki bahaya yang lebih tinggi. Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada resiko yang dapat mengancam keselamatan jiwanya, selain itu karyawan juga akan senang karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja juga penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Elia (2017) bahwa Keselamatan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini akan dilakukan di CV. Timur Jaya Jl. Haji Raya Subrantas km9.5 no 268, Panam. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Timur Jaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dan sensus yang digunakan oleh sampling dengan total 43 responden.

Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi	1. Motivasi Internal.	Interval
	2. Motivasi Eksternal.	
Sumber: Hamzah B. Uno (2009)		
Kepemimpinan Partisipatif	1. Sifat.	Interval
	2. Kebiasaan.	
	3. Temperamen.	
	4. Watak.	
	5. Kepribadian.	
Sumber: Kartini Kartono (2008:34)		
Keselamatan Kerja	1. Penempatan benda atau barang.	Interval
	2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja.	
	3. Penyediaan perlengkapan.	
	4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan.	
Sumber : Moenir (2009)		
Produktivitas Karyawan	1. Kemampuan.	Interval
	2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai.	
	3. Semangat Kerja.	
	4. Pengembangan Diri.	
	5. Mutu.	
Sumber : Sutrisno (2014)		

Sumber: Data Olahan 2018

Instrumen Penelitian

Untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, maka digunakan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa angket. Dalam setiap pernyataan yang tercantum dalam angket, peneliti memberikan skala pengukuran yaitu Skala Likert yang nantinya diubah menjadi kuantitatif dengan memberikan skor yang diukur dengan skala Interval.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif, karena data respon tertulis yang didapat

dari para responden angket ada yang berupa angka dan ada yang berupa kalimat seperti data jenis kelamin. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data Sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah

1. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diminta jawabannya.
2. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya langsung dengan perusahaan untuk memperoleh data penelitian.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2012), untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Jika nilai validitas tiap butir pernyataan lebih besar dari 0,30 atau $r \geq 0,30$ maka butir-butir pernyataan tersebut dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menggunakan cronbach alpha. Jika nilai suatu variabel memiliki cronbach alpha $> 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2013).

Uji Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh dengan variabel terikat (Ghozali, 2013). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$, artinya

signifikan karena H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel-variabel bebas/independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat/dependen. Sebaliknya Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$, artinya tidak signifikan karena H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel-variabel bebas/independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat/dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Rumus matematis dari regresi linier berganda pada penelitian ini dengan variabel bebas harga, kualitas pelayanan, promosi, lokasi dan variabel terikat keputusan pembelian, yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Produktivitas
- X1 = Motivasi
- X2 = Kepemimpinan Partisipatif
- X3 = Keselamatan Kerja
- ε = *Term of error*
- a = Konstanta
- β_{1-4} = Koefisien masing-masing variabel

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$, maka terdapat pengaruh secara parsial dari variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$, maka tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Rumus matematis dari regresi linier berganda pada penelitian ini dengan variabel bebas harga, kualitas pelayanan, promosi, lokasi dan variabel terikat keputusan pembelian, yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Produktivitas
- X1 = Motivasi
- X2 = Kepemimpinan Partisipatif
- X3 = Keselamatan Kerja
- ε = *Term of error*
- a = Konstanta
- β_{1-4} = Koefisien masing-masing variabel

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan seberapa valid dan sesuai setiap atribut pertanyaan kualitas pelayanan dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke uji selanjutnya. Hasil uji validitas menunjukkan angka *corrected item total correlation* seluruh atribut > 0.5 dimana sesuai dengan persyaratan pemenuhan validitas angka *corrected item total correlation* > 0.3 maka atribut tersebut dinyatakan valid. Uji reliabilitas pula menunjukkan kesesuaian atribut pertanyaan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini hasil cronbach alpha menunjukkan angka > 0.6 yang berarti seluruh variabel dalam penelitian ini reliable.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^b				
Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Keterangan
X ₁ , X ₂ , X ₃ terhadap Y	5,063	2,022	0,005***	X ₁ , X ₂ , X ₃ berpengaruh terhadap Y dengan nilai Sig < α = 0.01

Sumber: Data yang diolah, 2018

Dari hasil pengujian secara simultan yang ditunjukkan oleh tabel 7 dimana F_{hitung} sebesar 5,063, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,022. Hal ini berarti F_{hitung} > F_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 < alpha 0,05. Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya motivasi, kepemimpinan partisipatif, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Timur Jaya Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.529 ^a	0.280	0.225	0.33333

Sumber: Data yang diolah, 2018

Tabel 3 menunjukkan nilai R² sebesar 0,225. Hal ini berarti bahwa variabel produktivitas dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan partisipatif, dan keselamatan kerja sebesar 22,5%, sedangkan sebesar 77,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.016	0.600	
Motivasi (X ₁)	0.349	0.149	0.343
Kepemimpinan Partisipatif (X ₂)	0.176	0.136	0.201
Keselamatan Kerja (X ₃)	0.152	.159	0.157

Sumber: Data yang diolah, 2018

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel 6 adalah

$$Y = 1,016 + 0,349 X_1 + 0,176 X_2 + 0,152 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai konstan sebesar 1,016 yang berarti bahwa apabila ketiga variabel dalam penelitian ini adalah konstan (tidak berubah), maka produktivitas karyawan akan tetap sebesar 1,016.

Nilai koefisien persepsi variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,349, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi mengalami kenaikan satu-

satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,264.

Nilai koefisien persepsi variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_2) sebesar 0,176, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan Partisipatif mengalami kenaikan satu-satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,045.

Nilai koefisien persepsi variabel Keselamatan Kerja (X_3) sebesar 0,152, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Keselamatan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,420.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	T _{Hitung}	T _{Tabel}	Sig
Motivasi (X1)	2,346	1,684	0.024**
Kepemimpinan Partisipatif (X2)	1,298	1,303	0.202
Keselamatan Kerja (X3)	0,961	1,303	0.343

Sumber: Data yang diolah, 2018

Ket : **= Sig α 0.05

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa Motivasi merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dengan skor tertinggi sebesar 4.41 menyatakan bahwa "Saya mengutamakan prestasi dari apa yang saya kerjakan." yang mana mempengaruhi Produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (Uji t) pada variabel Motivasi yang menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai yang positif dan signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Motivasi berpengaruh nyata

terhadap Produktivitas karyawan. Dimana semakin tinggi Motivasi maka akan meningkatkan Produktivitas karyawan sebaliknya, semakin rendah Motivasi maka akan menurunkan Produktivitas karyawan, Hasil ini di dukung oleh penelitian terdahulu oleh Assagaf & Dontuling (2015) bahwa Motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator Motivasi yaitu "Saya senang memperoleh pujian dari apa yang saya kerjakan." dengan memiliki skor terendah sebesar 3.86. Meskipun Motivasi sudah memiliki nilai yang cukup baik bagi para responden, berdasarkan penelitian deskriptif bahwa karyawan di CV Timur Jaya Pekanbaru tidak. Tempramen pemimpin di perusahaan masih dikatakan belum cukup maksimal karena banyaknya karyawan yang mengeluh dengan tekanan tempramen gaya kepemimpinan yang memerlukan pujian atas kerjanya karena itu bukan faktor untuk memotivasi pada karyawan namun penghargaan atas prestasi yang telah dicapai yang lebih membuat karyawan bekerja dengan nyaman di perusahaan CV Timur Jaya Pekanbaru dan dapat meningkatkan Produktivitas karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dengan skor tertinggi 4.20 menyatakan bahwa "Setiap pimpinan mempunyai temperamen yang berbeda-beda di setiap harinya". Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi pada variabel Keselamatan Kerja. Namun secara parsial dapat dinyatakan variabel Kepemimpinan Partisipatif tidak

berpengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan. Diketahui bahwa satu indikator Kepemimpinan Partisipatif dengan skor terendah sebesar 4.00 menyatakan bahwa “Setiap pemimpin mempunyai kebiasaan cara untuk menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan”. Meskipun Kepemimpinan Partisipatif sudah memiliki nilai yang cukup baik bagi para responden, berdasarkan penelitian deskriptif karyawan yang bekerja di CV Timur Jaya Pekanbaru tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang keras dan pengambilan keputusan yang dirasa tidak adil ataupun tanpa musyawarah sebelumnya. Sebaiknya perusahaan memerhatikan ketika atasan melakukan tindakan haruslah dengan keputusan yang disepakati atau di konsiliasi terlebih dahulu kepada karyawan agar karyawan lebih memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji t) pada variabel Kepemimpinan Partisipatif yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Kepemimpinan Partisipatif tidak berpengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan CV Timur Jaya Pekanbaru. Dari hasil penelitian yang terdahulu yaitu Rumondor (2013) dan Cahyantara & Subudi (2015) bahwa Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja merupakan faktor yang dianggap kurang baik oleh responden dengan skor tertinggi 4.19 menyatakan bahwa “Saya mendapatkan peralatan keselamatan atau perlindungan

yang sesuai dan baik saat bekerja.”, yang mana mempengaruhi Produktivitas karyawan, Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi pada variabel Keselamatan Kerja. Namun secara parsial dapat dinyatakan variabel Keselamatan Kerja tidak berpengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan. “Telah disediakan perlengkapan yang digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan” dengan memiliki skor terendah sebesar 4.00. Sehingga Keselamatan Kerja memiliki nilai yang kurang baik bagi para responden, berdasarkan penelitian deskriptif bahwa karyawan di CV Timur Jaya Pekanbaru kurang memerhatikan keselamatan diri akan bahaya dikarenakan hal yang wajar untuk menerima resiko pada bagian dalam pabrik dengan mesin yang menyala, setiap karyawan tersebut memiliki sifat tersendiri sehingga membuat perusahaan kurang maksimal dalam hal pengawasan akan keselamatan terhadap karyawannya. Sebaiknya perusahaan lebih tegas dalam hal mengontrol karyawan sehingga Keselamatan Kerja perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan maksimal, agar dapat meningkatkan Produktivitas karyawan. Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji t) pada variabel Keselamatan Kerja yang menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Keselamatan Kerja tidak berpengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan CV Timur Jaya Pekanbaru. Dari hasil penelitian yang terdahulu Elia (2017) bahwa Keselamatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

PENUTUP Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Partisipatif, dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada CV Timur Jaya Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain:

Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya Motivasi sangat berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan atau penurunan Produktivitas Karyawan pada CV Timur Jaya Pekanbaru.

Kepemimpinan Partisipatif tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif tidak terlalu berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan atau penurunan Produktivitas Karyawan pada CV Timur Jaya Pekanbaru.

Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja tidak terlalu berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan atau penurunan Produktivitas Karyawan pada CV Timur Jaya Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

Dalam Motivasi, karyawan disarankan untuk di beri motivasi yang sesuai agar dapat mencapai hasil dan pencapaian yang terbaik dalam bekerja karena lewat motivasi yang benar para karyawan akan lebih baik juga produktivitas nya dalam bekerja.

Setiap karyawan menginginkan sosok pemimpin yang dapat memimpin dan mengambil keputusan yang dianggap sepakat secara bersama atau keputusan yang diambil dapat dimengerti dengan mudah dan di sepakati secara mayoritas. Bukan yang memimpin secara keras dan satu arah melainkan pemimpin mengerti akan kondisi dan situasi sehingga dalam memimpin didapatkan arahan yang baik.

Diharapkan setiap karyawan untuk tetap menjaga dan memperhatikan keselamatan dalam bekerja karena bekerja pada bagian operasional pabrik sangatlah beresiko dan berbahaya maka dianjurkan untuk selalu berhati-hati dan memakai perlengkapan keselamatan dengan benar dan ikuti petunjuk yang benar selama bekerja karena keselamatan yang terpenting.

Bagi akademik diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan faktor lain karena mengingat masih adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian.

DAFTAR PUSTAKA

- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Cahyantara, A. E., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7).
- Elia, R. P. (2017). PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI,

KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN HOTEL
SHERATON SURABAYA. *E-
Journal Manajemen"
BRANCHMARCK"*, 3(3).

Oktavia, A., Zulfanetti, Z., & Yulmardi,
Y. (2017). Analisis produktivitas
tenaga kerja sektor pertanian di
Sumatera. *Jurnal Paradigma
Ekonomika*, 12(2), 49-56.

Rumondor, V. W. (2013). Motivasi,
Disiplin Kerja, Dan
Kepemimpinan Terhadap
Produktivitas Kerja Pada Badan
Kepegawaian Dan Diklat Daerah
Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA:
Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,
Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).

Sumiarsih, I. (2017). Pengaruh
Kepemimpinan Partisipatif dan
Learning Organization Terhadap
Kinerja Dengan Psychological
Empowerment Sebagai Pemediasi
Pada Guru IPA SMP Se-Provinsi
Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal
Ekonomi, Bisnis, dan
Akuntansi*, 19(4).

Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R.
(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja
dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Semen
Tonasa.