e-journal Universitas Bina Darma Palembang
Jurusan Manajemen (Tahun 2017)

**Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan
Pada Wahid Galeri Seni Ukir**

Rhosid Sidik, Wiwin Agustian, Mukran Roni
Universitas Bina Darma Palembang
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 12,9 Ulu, Seberang Ulu Palembang
*E-Mail:* Rhosidsidik889@gmail.com, Mukranroni@binadarma.ac.ad , Wiwinagustian@binadarma.ac.id

**ABSTRACT**

Wahid gallery of sculpture is a medium enterprise engaged in the furniture industry producing household appliances or offices such as cabinets, desk chairs and so forth. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of loyalty and motivation on employee productivity Wahid sculpture gallery. This study used survey method. The study population numbered 25 people. Methods of data analysis and quantitative descriptive analysis and multiple linear regression which consists of the independent variables loyalty and motivation and the dependent variable is employee productivity. The results using multiple linear regression analysis showed that simultaneous (Test-f) loyalty and motivation variables significantly influence employee productivity in the sculpture gallery Wahid proved to be true. While (t-test) from these results loyalty variables are positive and significant impact and have a dominant influence on the productivity of employees and also the motivation variable positive effect on productivity employees thus hypothesis in this study suspected that the loyalty and motivation affect the productivity of employees at Wahid gallery sculpture is unsubstantiated.

**Keywords: Loyalty, Motivation and Productivity of employees**

**ABSTRAK**

Wahid galeri seni ukir merupakan perusahaan menengah kebawah yang bergerak dalam industri mebel memproduksi perlengkapan rumah tangga atau pun perkantoran seperti lemari, kursi meja dan lain sebagainya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi penelitian ini berjumlah 25 orang. Metode analisis data dan analisis deskriptif kuantitatif dan regresi linier berganda dimana variabel bebas terdiri dari loyalitas dan motivasi dan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukan bahwa secara simultan (Uji-f) variabel loyalitas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir terbukti kebenarannya. Sedangkan (Uji-t) dari hasil tersebut variabel loyalitas yang berpengaruh positif dan signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan dan juga variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini menduga bahwa loyalitas dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir adalah terbukti kebenarannya.

***Kata Kunci : Loyalitas, Motivasi dan Produktivitas karyawan***

**Pendahuluan**

 Produktivitas kerja merupakan prilaku yang ditampakan oleh individu atau kelompok, yang menurut siagian dalam tulisan Rahmawati (2013:8) dikatakan bahwa “ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang seiring menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang memepengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam prilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya”. Sikap kerja yang dibutuhkan seperti kesediaan karyawan untuk bekerja secara bergiliran atau lembur dan dapat menerima tugas tambahan. Saat ini produktivitas di wahid galeri seni ukir sedang menurun, hal ini dikarenakan rendahnya tingkat loyalitas dan kurangnya pemilik memotivasi karyawan dalam bekerja, rendahnya gaji yang di berikan karyawan seringkali membuat karyawan meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang keluar dan digantikan dengan karyawan yang baru disini peran karyawan yang masih baru masih memerlukan pelatihan atau beradaptasi dengan pekerjaannya. Produktivitas kerja adalah prilaku yang di tampakan oleh individu atau kelompok, yang menurut siagian dalam tulisan Rahmawati (2013:8) dikatakan bahwa “Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara

bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam prilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya. Menurut sedarmayati dalam tulisan sari (2013:19) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

1. Sikap kerja Seperti kesediaan untuk bekerja secar bergiliran (*shift work)* dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan Yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervice serta keterampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antara tetangga kerjadan pimpinan Organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antar pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas

Yaitu manajemen yang efesien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

1. Efisiensi tenaga kerja

Seperti perencanaan tenaga kerja dan tugas tambahan.

1. Kewiraswastaan

Yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Berikut adalah beberapa indikator menurut

Desalter dalam wahyudi (2013:19) adalah

sebagai berikut:

1. Kualitas Hasil Kerja

Yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, kecepatan, keterampilan dan keberhasilan kerja.

1. Kuantitas hasil kerja

Yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan diselesaikan.

1. Disiplin kerja

Yaitu bentuk ketaatan dari prilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

1. Kerja lembur

Yaitu segala pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang Pegawai pada waktu-waktu tertentu diluar waktu kerja sebagaimana telah ditetapkan tiap-tiap instansi.

Gisbon (2012:275) motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan–kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memuai serta mengarahkan prilaku. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik dan positif dapat membatu prilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya, apabila pemilik perusahaan atau organisasi tidak mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi.

 Masalah motivasi perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Apabila sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumber daya manusia ini akan membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan. Untuk itu wahid galeri seni ukirmenciptakan suatu kondisi yang kondusif yaitudenganmembuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya sehingga diharapkan motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. kondisi-kondisi kondusif itu bermacam-macam tergantu pada karakteristik perusahaan itu masing-masing.

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. Menurut fahmi (2013:191) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

a. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

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

b. Motivasi intrinstik (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

Berikut ini adalah jenis-jenis teori motivasi yang bersumber dalam buku Ridhotullah dan Jauhar (2015:297-300), yaitu:

a. Teori kepuasan

 Teori kepuasan memfokuskan perhatian pada foktor-faktor yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan prilaku. Teori ini terdiri dari:

* Hierarki kebutuhan Maslow (dari abraham maslow)

Hipotesisnya, yakni semua manusia memiliki jenjang kebutuhan, antar lain:

1. Fisiologis, kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan,kenutuhan untuk mendapatkan keamanan dan keselamatan terhadap kerugian fisikdan emosional atau dari kejadian dan lingkungan yang mengecam
3. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang, kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
4. Penghargaan, kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari lingkungan internal maupun eksternal.
5. Aktualisasi diri, adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui pemaksimalan kemampuan, keahlian dan potensi.

Maslow membagi kebutuhan menjadi:

1. kebutuhan urutan rendah. Ini adalah kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal (fisiologis serta keamanan dan keselamatan)
2. kebutuhan urutan tingkat tinggi. Ini adalah kebutuhan yang terpenuhi secara internal dari dalam diri sendiri (kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri)
* Teori X dan Y

Douglas McGregor Mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia, dimana pada dasarnya adalah negatif, yaitu *TEORI X* dan positif, yaitu *TEORI Y.*

Menurut teori X:

1. Karyawan tidak menyukai kerja bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindari.
2. Karna karyawan tidak menyukai kerja mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencapai pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan memperagakan ambisinya sedikit saja,

Menurut teori Y:

1. Karyawan dapat memandang kerja sama wajarnya dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka berjanji untuk terlibat dalam mencapai beberapa sasaran.
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima baik, bahkan mengusahakan dan bertanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar luas dalam populasi dan tidak hanya milik mereka yang ada dalam posisi manajemen.
* Teori Motivasi-Pemeliharaan dari Herzberg

Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif bagi prestasi dan semangat kerja, sedangkan faktor ketidakpuasan kerja mempunyai pengaruh negatif. Motivator mempunya pengaruh untuk meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja, berikut adalah bagan faktor pemuas dan pemeliharaan dalam kerja.

Faktor Pemuas Dan Pemeliharaan Dalam Kerja

|  |  |
| --- | --- |
| Faktor pemuas  | Faktor pemelihara |
| Prestasi.Penghargaan.Pekerjaan kreatif dan menantang.Tanggung jawab.Kemajuan dan peningkatan. | Kebijakan dan administrasi perusahaan.Kualitas pengendalian teknik.Kondisi kerja.Hubungan kerja Status pekerjaan.Keamanan kerja.Kehidupan pribadi.Penggajian. |

* Teori ERG-ADELFER (dari Clayton adelfer)

 Sependapat dengan hierarki kebutuhan maslow, dimana hierarki kebutuhan hanya terdiri dari tiga hal yakni:

1. Eksistensi (exstence)

Kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi pekerjaan.

1. Hubungan/keterkaitan (*relatednes)*

Kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.

1. Pertumbuhan (growth)

Kebutuhan yang terpuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

* Teori Prestasi dari McClelland

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Dorongan untuk mengungguli, bergeluat untuk sukses.

1. Kebutuhan akan kekuasaan

Dorongan untuk memiliki wewenang atau dan kontrol.

1. Kebutuhan akan afiliasi

Keinginan untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan erat. Menurut Winardi dalam Putra (2013:11) motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Gaji

yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar hidup.

1. Bonus atau hadiah

bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan.

1. Lingkungan kerja

 adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

**METODE**

 Sugiyono (2013:58), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemuadian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait), Sugiyono (2013:59). Variabel dalam penelitian ini adalah loyalitas (X1) dan motivasi (X2).
2. Variabel dependen (variabel terkait) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2013:59). Variabel terkait dalam penelitian ini adalah produktivitas (Y)

 Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013:115), populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Wahid galeri seni ukir yang berjumlah 25 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh menurut (Sugiyono 2013:116), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2013:122-123)

Analisis Data

Sugiyono (2013:428) mengemukakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sempel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**Analisis Regresi Berganda**

Menurut sugiyono (2013:277) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predikator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

Y= a+$b\_{1}X\_{1}$+$b\_{2}X\_{2}$+e

Keterangan:

Y : Produktivitas karyawan

a : Konstanta

$b\_{1}$-$b\_{2}$ : koefisien regresi, yang menunjukan angkatan peningkatan
 ataupun penurunan (+) atau penurunan (-) variabel Y

$X\_{1}$ : Loyalitas

$X\_{2}$ : Motivasi

e : eror item

**Hipotesis**

1. **Uji t**

Menurut kuncoro dalam Agustina (2016:31) uji statistik T menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (Independen) secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terkait (Dependen). Hipotesis nol (Ho) yang hendak di uji adalah apakah satu parameter ($B\_{1}$) sama dengan nol, atau

 Ho : $b\_{1}$ = 0, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

 Hipotesis alternatifnya ($H\_{a}$), parameter satu variabel tidak sama dengan nol, yaitu:

Ha : $b\_{1}$ $\ne $ 0, artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara 1 hitung dengan t tabel sebagai berikut:

* Bila t hitung $<$t table, maka $H\_{O}$ diterima, $H\_{a}$ ditolak.
* Bila t hitung $>$t table, maka $H\_{O}$ diterima, $H\_{a}$ diterima.

$H\_{O}$ ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari independen terhadap variabel dependen.

$H\_{a}$ diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

1. **Uji f**

Menurut kuncoro dalam Agustina (2016:32) uji statistik f pada dasarnya menunjukan apakah variabel bebas (Independen) yang dimasukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait (Dependen). Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

 Ho : $b\_{1}$ = $b\_{2}$ = 0, artinya semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (Ho) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau

 Ha : $b\_{1}$ # $b\_{2}$ # = 0, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dari uji F ini akan diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

* Bila F dihitung <F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
* Bila F dihitung >F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

 Dari hasil penelitian pada Wahid galeri seni ukir, diketahui bahwa jumlah karyawan keseluruhan ada 25 orang karyawan.

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | ,662 | ,451 |  | 1,469 | ,156 |
| Loyalitas | ,872 | ,248 | ,873 | 3,511 | ,002 |
| Motivasi | -,022 | ,241 | -,022 | -,090 | ,929 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas |

*Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 20*

 Keterangan: Y = a + b1 X1 +b2 X2 + e

Dimana:

 Y : Variabel Produktivitas

 a : Konstanta

 X1 : Loyalitas

 X2 : Motivasi

 b1 b2 : koefisien regresi

 e : eror item

Penjelasan hasil penelitian:

 Y = 0,662 + 0,872 X1 + -0,022 X2 + e

1. Nilai konstanta 0,662 berarti bahwa jika loyalitas (X1), motivasi (X2) sama dengan nol maka produktivitas (Y) akan bernilai 0,662
2. Koefisien regresi loyalitas (b1) = 0,872 berarti jika loyalitas (X1) mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor, maka produktivitas (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,872.
3. Koefisien regresi motivasi (b2) = -0,022 berarti bahwa jika motivasi X2) mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor, maka produktivitas (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar -0,022.

 **Uji t**

Uji-t koefisien ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas loyalitas dan motivasi terhadap variabel terikat produktivitas karyawan, dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis uji-t variabel loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model |  | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| Beta |
| 1 | (Constant) |  |  | 1,469 | ,156 |
| Loyalitas | ,873 | 3,511 | ,002 |
| Motivasi | -,022 | -,090 | ,929 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas |

**Hasil uji t**

Keterangan:

1. **Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh loyalitas terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan SPSS versi 20 di peroleh T hitung sebesar 3,511 dengan taraf signifikasi sebesar 0,002 dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara loyalitas terhadap produktivitas

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan SPSS versi 20 di peroleh T hitung sebesar -0,090 dengan taraf signifikasi sebesar 0,929 dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas.

**Uji-F (Simultan)**

 Uji-f digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan loyalitas dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis uji-f variabel loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dapat di lihat dari tabel berikut:

Hasil Uji f

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares |  | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4,546 |  | 29,401 | ,000b |
| Residual | 1,701 |  |  |
| Total | 6,247 |  |  |
| a. Dependent Variable: Produktivitas |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Loyalitas |

 Dari tabel di atas menunjukan nilai F hitung adalah 29,401 dengan taraf signifikasi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh signifikan dari loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel loyalitas (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan persamaan hasil pengujian hipotesis menunjukan hasil sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara loyalitas dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas terhadap produktivitas karyawan, maka Ho ditolak dan Ha diterima
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap produktifitas karyawan, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

**Daftar Pustaka**

Agustina, Ice. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pgas. Com Palembang.* Skripsi Manajemen, Universitas Bina Darma.

Fahmi, Irham. 2013. *Prilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus.* Cetakan Kedua CV. Alfabeta.Bandung.

Handayani, Puji. 2016. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Graphia Tbk.* Skripsi Manajemen, Universitas Bina Darma.

Haibuan, M.S.P.2005. *Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi).* Jakarta: Bumi aksara.

Hati, Wahyu Shinta. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politeknik Negri Batam.* Jurnal. Batam : Politeknik Negri Batam

Putra, Pramana Hendry. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Baturaja.* Skripsi. Palembang, Universitas Bina Darma

Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung.* Jurnal. Jawa Timur : Universitas Tulungagung.

Ridhotullah, Subekti dan Jauhar, Mohammad. 2015. *Pengantar Manajemen.* Jakarta : Prestasi Pustakaraya.

Sadili, samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Pustaka Setia

Saputra, Tunggal Agus. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara.* Jurnal. Bali : Universitas Pendidikan Ganesha.

Sari, Puspita mentari. 2013. *Analisis Pengaruh Biaya Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Palembang.* Skripsi. Studi Akuntansi, Universitas Bina Darma.

Soegandhi, Machelle Vannecia. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan**PT. Surya Timur Sakti Jatim.* Jurnal. Jawa timur : Universitas Kristen Petra.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian dan Bisnis.*  Bandung: Alfabeta

T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen* , Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE- Yogyakarta.

Wahyu. 2013. *Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Union Jaya Motor (Daihatsu).* Skripsi Manajemen, Universitas bina darma