



**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PT BPR SEBARU SEJAHTERA LESTARI**

“Skripsi”

Disusun Oleh :

Halim Mutaqim

021115579

Email : 359halim@gmail.com

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

2021



**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PT BPR SEBARU SEJAHTERA
LESTARI**

Skripsi

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

Mengetahui,

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

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

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PT BPR SEBARU SEJAHTERA
LESTARI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Kamis Tanggal : 6 / Mei / 2021

Halim Mutaqim
021115579

Menyetujui

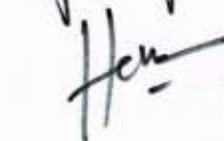
Dosen Peguji
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, AK., MM,CA.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. H. Hari Muharam, SE., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Herman,.SE., MM.)



ABSTRAK

HALIM MUTAQIM NPM 021115579. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari. Pembimbing: HARI MUHARAM dan HERMAN. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari. Motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari, dengan menggunakan data kuantitatif. Populasi didalam penelitian ini adalah pegawai bagian Account Officer (AO)/Pemasaran, jenis penelitian ini menggunakan metode explanatory survey yang menggunakan jenis penelitian verifikatif, metode penarikan sampel menggunakan sensus berjumlah 40 pegawai, untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment Pearson dengan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai, dimana nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,887 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai rata-rata empirik sebesar 56,78 dan rata-rata teoritik sebesar 51, sedangkan variabel produktivitas kerja pegawai mempunyai nilai rata-rata empirik sebesar 42,83 dan rata-rata teoritik sebesar 39. Sumbangan efektif motivasi dengan produktivitas kerja pegawai dari koefisien determinan R square sebesar 79%, sehingga terdapat 21% faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Kata kunci : motivasi, produktivitas kerja, PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

NOMOR : 73/KEP/REK/IX/2020

**TENTANG : PERYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI
SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Halim Mutaqim

Npm : 021115579

Judul Skripsi : HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PT BPR SEBARU SEJAHTERA LESTARI

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

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

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

Bogor, Februari 2021

Halim Mutaqim

02111579

Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang.

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

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT BPR SEBARU SEJAHTERA LESTARI**”, adapun maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. H. Hari Muharam SE., MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Herman, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Seluruh pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melakukan penelitiannya.
9. Kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa'nya.
10. Serta pihak-pihak yang telah mendoa'kan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, Desember 2020
Penulis

Halim Mutaqim
021115579

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HAK CIPTA	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Motivasi	11
2.2.1 Pengertian Motivasi	11
2.2.2 Bentuk-Bentuk Motivasi	11
2.2.3 Teori-Teori Motivasi	12
2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi	14
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15
2.2.6 Indikator Motivasi	15
2.3 Produktivitas Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	17
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhui Produktivitas Kerja	17
2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja	19
2.4 Penelitan Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	20
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	20
2.4.2 Kerangka Pemikiran	22
2.4.3 Konstelasi Penelitian	26
2.5 Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	27
3.2.1. Objek Penelitian	27
3.2.2. Unit Analisis	27
3.2.3. Lokasi Penelitian	27
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1. Jenis Penelitian	27

3.1.2.	Sumber Data Penelitian	28
3.4.	Operasionalisasi Variabel	28
3.5.	Metode Penarikan Sampel	29
3.6.	Metode Pengumpulan Data	30
3.6.1.	Uji Validitas	30
3.6.2.	Uji Realibilitas	34
3.7.	Metode Analisis Data	34
3.7.1.	Analisis Deskriptif	34
3.7.2.	Analisis Koefisien Korelasi	34
3.7.3.	Analisis Koefisien Determinasi	35
3.7.4.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	35
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan	37
4.1.2	Visi dan Misi PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari	37
4.1.3	Kegiatan Usaha PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari	37
4.1.4	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT BPR Sejahtera Lestari	38
4.1.5	Profil Responden	38
4.2	Analisis Data	43
4.2.1	Kondisi Motivasi Kerja PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari	43
4.2.2	Produktivitas Kerja Pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari	54
4.3	Analisis Hubungan dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari	64
4.3.1	Analisis Koefisien Kolerasi Product Moment	64
4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi	65
4.3.3	Uji Hipotesis Koefisien Kolerasi	65
4.3.4	Hubungan Fungsional	68
4.4	Pembahasan	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Simpulan	68
5.2.	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA		86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		88
LAMPIRAN		92

DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 1.1	Perhitungan Hasil Kuisisioner Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari	3
Tabel 1.2	Data Pencairan Kredit PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari Tahun 2017 - 2019	4
Tabel 1.3	Data Target Individu Pencairan Kredit PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari Tshun 2017 – 2019 (Bagian Account Officer/Marketing)	4
Tabel 1.4	Laporan Pencapaian Tabungan, Kredit, dan Deposito (Rp).....	5
Tabel 1.5	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari Tahun 2019	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3.2	Keterangan Skala Likert	30
Tabel 3.3	Uji Validitas Variable Motivasi	31
Tabel 3.4	Uji Validitas Produktivitas Kerja	32
Tabel 3.5	Uji Reabilitas Variable Motvasi	33
Tabel 3.6	Uji Reabilitas Variable Produktivitas Kerja	33
Tabel 3.7	Interval Koefisien Korelasi	35
Tabel 4.1	Bagian dan Jumlah Karyawan yang Menjadi Responden	39
Tabel 4.2	Tabel Data Jenis Kelamin Pegawai	40
Tabel 4.3	Tabel Data Karyawan Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.4	Tabel Data Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.5	Tabel Data Responsen Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.6	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Berupaya Meningkatkan Keterampla dan Pencapaian Prestasi Kerja”	43
Tabel 4.7	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Bekerja Secara Maksimal untuk Memperoleh Prestasi Kerja yang Baik”	44
Tabel 4.8	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Ingin Mendapatkan Pengakuan dari Pimpinan atas Prestasi Kerja yang Dicapai”	44
Tabel 4.9	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Menerima Adanya Penghargaan terhadap Prestasi”	45
Tabel 4.10	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Perusahaan Tempat Saya Bekerja Memiliki Visi dan Misi”	46
Tabel 4.11	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Menyukai Pekerjaan Saya Saat Ini”	46
Tabel 4.12	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Menyukai Pekerjaan yang Menantang”.....	47
Tabel 4.13	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Melakukan Pekerjaan Karena Saya Merasa Bertanggung Jawab”	48
Tabel 4.14	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Mendapatkan Gaji yang Sesuai dengan Beban Pekerjaan yang Saya Kerjakan”	48
Tabel 4.15	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Mendapatkan Tambahan Gaji (Insentif) sesuai dengan Prestasi yang Saya Capai”	49
Tabel 4.16	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Hubungan antar Masing - masing Pegawai Harmonis	50
Tabel 4.17	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Suasana Kerja di Tempat Saya Berkerja Sangat Menyenangkan”	50

Tabel 4.18	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Perusahaan Tempat Saya Bekerja Menciptakan Suasana dan Bersaing Sangat Positif”.....	51
Tabel 4.19	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Menganggap Keseluruhan Sarana dan Prasarana Memadai”	52
Tabel 4.20	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Adanya Perhatian dan Pelayanan Perusahaan Kepada Setiap Karyawan dengan Memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan dalam Bekerja.....	52
Tabel 4.21	Hasil Statistik Motivasi.....	53
Tabel 4.22	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Menilai Mutu Hasil Kerja Saya Telah Sesuai”	55
Tabel 4.23	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Berusaha Meningkatkan Kualitas Kerja”	55
Tabel 4.24	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Terkadang Saya Merasa Jenuh Terhadap Pekerjaan yang Saya Tangani”.....	56
Tabel 4.25	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Berusaha Teliti Dalam Bekerja”	57
Tabel 4.26	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Menilai Kuantitas Kerja Sesuai Kemampuan”.....	58
Tabel 4.27	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Dalam Melaksanakan Pekerjaan Saya Selalu Berusaha untuk Mencapai Target yang Ditetapkan oleh Perusahaan”.....	58
Tabel 4.28	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Menganggap Target Kerja Tidak Penting, yang Penting Pekerjaan Selesai”	59
Tabel 4.29	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Menganggap Kuantitas Kerja Sesuai dengan Standar Perusahaan”.....	60
Tabel 4.30	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Menilai Hasil Kerja Saya Memenuhi Standar”.....	60
Tabel 4.31	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Berusaha Mencapai Efektivitas Waktu dalam Bekerja”.....	61
Tabel 4.32	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Berusaha Tepat Waktu dalam Mencapai Hasil Pekerjaan”.....	62
Tabel 4.33	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya Selalu Datang Tepat Waktu”.....	62
Tabel 4.34	Hasil Produktivitas Kerja Pegawai	63
Tabel 4.35	Analisis Koefisien Kolerasi Product Moment	65
Tabel 4.36	Interpretasi Koefisien Kolerasi	65
Tabel 4.37	Hubungan Fungsional Motivasi dengan Produktivitas Kerja	67

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian	26
Gambar 3.1. Kurva Uji Hipotesis	36
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari	38
Gambar 4.2. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 4.3. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai	40
Gambar 4.4. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Gambar 4.5. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Gambar 4.6. Histogram Motivasi.....	54
Gambar 4.7. Histogram Produktivitas Pegawai.....	64
Gambar 4.8. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Kolerasi	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Output SPSS
- Lampiran 2 Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini industri perbankan dipandang sebagai salah satu sektor industri non-migas yang memberi kontribusi cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Sektor ini juga tergolong membuka peluang bagi banyak tenaga kerja lokal. Indonesia adalah negara yang memiliki pertumbuhan industri perbankan yang pesat tidak hanya memenuhi Bank dalam negeri, saat ini di Indonesia juga ada beberapa perbankan asing.

Persaingan bisnis global dengan intensitas yang demikian tinggi saat ini menurut setiap industri perbankan untuk senantiasa melakukan upaya-upaya yang proaktif agar tetap dapat eksis dan mempertahankan pasar. Bagi perusahaan perbankan yang ingin tetap eksis dalam persaingan bisnis global mau tidak mau harus beradaptasi dengan perubahan tersebut dan terus menerus melakukan perbaikan-perbaikan (*continual improvement*). Untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan tersebut tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki perusahaan perbankan tersebut.

Pada saat ini peran Sumber daya Manusia sangat diperlukan sekali oleh organisasi manapun, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi yang bergerak di sektor bisnis. Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan perbankan adalah motivasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan perusahaan perbankan tersebut. Setiap perusahaan perbankan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu bidang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi kerja yang kurang dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari yang ada di Kota Bogor, Depok, BSD dan Tangerang, adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri perbankan berupa Bank Perkreditan Rakyat. PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga mengalami kendala-kendala. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang terjadi dilingkungan PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari. Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan perbankan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengolahan sumber daya manusia diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan. Kadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula. Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada.

Seiring dengan tugas dan tuntutan dari dalam diri karyawan untuk terus mengembangkan diri agar memiliki kinerja yang tinggi, timbul berbagai macam permasalahan yang mereka hadapi. Permasalahan yang biasa timbul diantaranya berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja komunikasi dan interaksi sosial yang kurang harmonis, serta stres yang dialami, adanya perasaan yang kurang aman, cemas sampai bahkan terganggunya fisik maupun mental dalam menghadapi tuntutan-tuntutan organisasi tersebut.

Menurut Ambar Teguh & Rosidah (2017:288) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor eksternal
 - a. Kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c. Kompensasi yang memadai
 - d. Adanya penghargaan akan prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
2. Faktor internal
 - a. Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan terpenuhi
 - e. Kelemahan dan keborosan
 - f. Kepuasan kerja

Dilihat dari indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari, maka penulis melakukan kegiatan prasurvei kepada karyawan. Prasurvei

dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara acak kepada 10 karyawan yang ada. Maka diperoleh hasil kuesioner prasurvei adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari Tahun 2019

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Mean
1	Kepemimpinan	13	10	7	-	-	10
2	Lingkungan Kerja yang Menyenangkan	10	8	8	4	5	7
3	Kompensasi yang Memadai	15	10	5	-	-	10
4	Adanya Penghargaan akan Prestasi	10	9	7	4	5	7
5	Status dan Tanggung Jawab	10	13	7	-	-	10
Hasil Rata-Rata							8,8

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2019)

Tabel 1.1 menunjukkan bagaimana Motivasi kerja karyawan saat ini. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi motivasi kerja saat ini masih masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu masih berada dibawah rata rata penilaian sebesar 8,8 yang terjadi pada lingkungan kerja yang menyenangkan dan kebutuhan penghargaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hasil rekapitulasi kuesioner pra survei mengenai motivasi terlihat bahwa saat ini karyawan menyatakan hubungan antar dengan rekan kerja masih kurang dalam berkontribusi dan bersosialisasi atau masih adanya blok-blokang golongan antar karyawan individu. *Reward* yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan hasil kerja karyawan, bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari berusaha mencapai keberhasilannya dengan memicu komitmen yang tinggi dan berorientasikan pada kepuasan pelanggan serta berfokus pada *Quality, Cost, Delivery (QCD)* dan didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai sehingga keberhasilan itu dapat di capai atau di raih dalam waktu yang tidak begitu lama. Berikut ini dapat dilihat pada tabel 1.2 data pencairan kredit PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

**Tabel 1.2 Data Pencairan Kredit PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari
Tahun 2017 - 2019**

Bulan	2017			2018			2019		
	Target	Pencapaian	%	Target	Pencapaian	%	Target	Pencapaian	%
Januari	2.350.000.000	971.000.000	41	2.450.000.000	341.000.000	13,9	2.450.000.000	809.361.000	33,0
Februari	2.350.000.000	822.500.000	35	2.450.000.000	1.668.000.000	68,0	2.450.000.000	313.000.000	12,8
Maret	2.350.000.000	660.500.000	25,6	2.450.000.000	1.504.888.000	61,4	2.450.000.000	1.391.694.000	56,8
April	2.350.000.000	4.212.500.000	179	2.450.000.000	1.327.000.000	54,2	2.450.000.000	755.674.000	30,8
Mei	2.350.000.000	1.060.000.000	45	2.450.000.000	552.060.000	22,5	2.450.000.000	2.385.500.000	97,4
Juni	2.350.000.000	1.198.500.000	51	2.450.000.000	191.000.000	7,8	2.450.000.000	2.175.000.000	88,8
Juli	2.350.000.000	1.910.000.000	81	2.450.000.000	468.863.000	19,1	2.450.000.000	343.711.000	14,0
Agustus	2.350.000.000	1.063.917.000	45,3	2.450.000.000	1.181.137.000	48,2	2.450.000.000	1.427.000.000	58,2
September	2.350.000.000	1.510.331.000	64,3	2.450.000.000	544.096.000	22,2	2.450.000.000	1.058.228.000	43,2
Oktober	2.350.000.000	4.027.396.000	171	2.450.000.000	535.000.000	21,8	2.450.000.000	1.172.000.000	70,3
November	2.350.000.000	520.005.000	22	2.450.000.000	1.221.500.000	49,8	2.450.000.000	240.636.000	9,8
Desember	2.350.000.000	243.706.469	10,4	2.450.000.000	1.280.000.000	12,0	2.450.000.000	2.204.500.000	90

Sumber data : PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

Dari data di atas pada tahun 2017 menunjukkan adanya pencapaian target yaitu pada bulan April dan Oktober, jika dirata-ratakan selama tahun 2017 pencapaian hanya 58,23% dari target. Pada tahun 2018 menunjukkan tidak adanya pencapaian target dan adanya penambahan target sebesar Rp. 100.000.000 dari tahun 2017 ke tahun 2018, namun secara rata-rata dihitung pencapaian tahun 2018 hanya 37% dari target. Untuk pencapaian target tahun 2019 total pencapaian adalah Rp. 14.826.309.500, secara rata-rata pencapaian hanya 50% dari target. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 terjadi adanya penurunan pencairan di lihat dari persentase tahun 2017 sebesar 58,23% sementara tahun 2018 sebesar 37% dan tahun 2019 sebesar 50%.

**Tabel 1.3 Data Target Individu Pencairan Kredit PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari
Tahun 2017 – 2019 (Bagian Account Officer/Marketing)**

Bulan	2017			2018			2019		
	Target	Pencapaian	%	Target	Pencapaian	%	Target	Pencapaian	%
Januari	60.000.000	24.275.000	41	61.250.000	8.525.000	13,9	61.250.000	20.234.025	33,0
Februari	60.000.000	20.562.500	35	61.250.000	41.700.000	68,0	61.250.000	7.825.000	12,8
Maret	60.000.000	16.512.500	25,6	61.250.000	37.622.200	61,4	61.250.000	34792350	56,8
April	60.000.000	105.312.500	179	61.250.000	33.175.000	54,2	61.250.000	18.891.850	30,8
Mei	60.000.000	26.500.000	45	61.250.000	13.801.500	22,5	61.250.000	59.637.500	97,4
Juni	60.000.000	29.962.500	51	61.250.000	4.775.000	7,8	61.250.000	54.375.000	88,8
Juli	60.000.000	47.750.000	81	61.250.000	11.721.575	19,1	61.250.000	8.582.775	14,0
Agustus	60.000.000	26.597.925	45,3	61.250.000	29.528.425	48,2	61.250.000	35.675.000	58,2
September	60.000.000	37.758.250	64,3	61.250.000	13.602.400	22,2	61.250.000	26.455.700	43,2
Oktober	60.000.000	100.684.900	171	61.250.000	13.375.000	21,8	61.250.000	29.300.000	70,3
November	60.000.000	13.000.125	22	61.250.000	30.537.500	49,8	61.250.000	6.015.900	9,8
Desember	60.000.000	6.092.662	10,4	61.250.000	32.000.000	12,0	61.250.000	55.112.500	90

Sumber data : PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas terlihat bahwa target pencapaian individu bagian *Account Officer* (AO)/Marketing masih banyak yang belum mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas pegawai yang rendah harus mendapat perhatian lebih lanjut dari perusahaan, mengingat produktivitas pegawai akan mempengaruhi tingkat produktivitas yang di capai oleh perusahaan secara keseluruhan. Berikut ini di sajikan data sebagai berikut :

Tabel 1.4 Laporan Pencapaian Tabungan, Kredit dan Deposito (Rp)

Produk	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Tabungan	147.393.612.000	13.046.207.000	13.420.051.000
Kredit	49.307.553.000	42.611.792.000	42.757.132.000
Deposito	16.903.457.000	14.655.751.000	12.253.840.000

Sumber : PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas menunjukkan adanya fluktuasi pencapaian produktivitas baik tabungan, kredit dan deposito. Dari data tersebut yang mengalami penurunan adalah

tabungan dan deposito, untuk produk kredit ada peningkatan dari tahun 2018 ke tahun 2019, namun tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami penurunan.

Salah satu aspek yang perlu mendapatkan pembahasan secara lebih baik dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari adalah aspek motivasi. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan tumbuh timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari tentunya tidak bisa mengabaikan kedisiplinan karyawannya, karena sudah tentu kedisiplinan tenaga kerja akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan apabila mengingat tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan-perusahaan yang sejenis. Hal tersebut terlihat dari data absensi karyawan selama satu tahun yaitu tahun 2019, dimana perusahaan mewajibkan kehadiran yaitu 100% akan tetapi pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari masih banyak yang melanggar peraturan tersebut. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 yang merupakan rekapitulasi tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2019.

Table 1.5 Rekapitulasi Absensi Pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari Bagian Pemasaran/Account Officer (AO) Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Data Ketidakhadiran (Hari)			Jumlah Karyawan yang tidak Hadir
		Sakit	Izin	Alpa	
Januari	40	1	3	1	4
Februari	40	3	1	3	7
Maret	40	2	3	1	6
April	40	3	3	2	8
Mei	40	1	2	4	7
Juni	40	1	2	5	8
Juli	40	4	3	4	11
Agustus	40	0	1	2	3
September	40	4	4	2	10
Oktober	40	1	0	3	4
November	40	2	1	1	4
Desember	40	0	0	5	5

Sumber data : PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa data ketidakhadiran karyawan dalam satu tahun mulai dari bulan Januari sampai Desember 2019, data tersebut menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai bagian Pemasaran/Account Officer (AO) masih belum sepenuhnya seperti apa yang diharapkan perusahaan. Tingkat absensi karyawan pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari yang absen setiap bulannya naik turun terutama pada bulan Juli yaitu mengalami jumlah ketidakhadiran karyawan sebanyak 11 karyawan dimana 4 orang karyawan sakit 3 orang karyawan izin dan 4 orang karyawan alpa atau tanpa keterangan. Dengan tingkat absensi yang seperti ini maka akan berpengaruh terhadap tidak tercapainya target perusahaan.

Terjadinya tingkat absensi yang naik turun dan hasil produksi yang belum mencapai target pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari mengindikasikan bahwa semangat kerja yang belum optimal diakibatkan karena penerapan hubungan antar dengan rekan kerja masih kurang dalam berkontribusi dan bersosialisasi atau masih adanya blok-blok golongan antar karyawan individu. *Reward* yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan hasil kerja karyawan, bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi karena didalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan perusahaan agar mereka bisa bekerja sama secara efektif. Sanksi diberikan kepada pegawai yang memiliki produktivitas rendah seperti pemanggilan oleh bagian HRD, pemotongan bonus akhir tahun, hingga pemberian Surat Peringatan (SP) 1. Sanksi diberikan tujuannya adalah agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, namun kenyataannya hal ini tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai.

Berdasarkan *research gap* yang telah diuraikan diatas dapat dijadikan suatu judul penelitian yaitu: “**Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Tingkat motivasi karyawan masih cukup rendah dibawah rata-rata standar dan *reward* yang diberikan perusahaan belum sesuai harapan karyawan.
2. Target pencapaian realisasi tabungan, kredit dan deposito yang belum tercapai sesuai harapan perusahaan.
3. Tingkat absensi yang rendah karena masih banyak karyawan yang tidak hadir.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari ?
2. Bagaimana produktivitas pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari
3. Bagaimana hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti/menganalisis hubungan diantara variabel – variabel penelitian yaitu variabel motivasi sebagai variabel X dengan produktivitas kerja sebagai variabel Y, dan menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan dalam perusahaan PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang dapat dijadikan referensi khususnya mengenai hubungan motivasi kerja pada karyawan dengan produktivitas kerja.

2. Kegunaan Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang mudah untuk dipahami, yang berhubungan dengan ilmu ekonomi khususnya manajemen mengenai hubungan motivasi kerja pada karyawan dengan produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan domain dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli :

Menurut Arif Yusuf Hamali, (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukan program – program yang menggambarkan dan mendukung nilai- nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Menurut Irham Fahmi, (2016) menyatakan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut T. Hani Handoko, (2014) mendefinisikan bahwa : dalam mengelola sumber daya manusia bukan hanya material atau finansial. *We are managing human resources*. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi – fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (2012), *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern”*.

Dari pengertian menurut ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan individu atau kelompok karyawan agar peranannya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Terbagi menjadi beberapa fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan.
5. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian atas balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di pihak lain karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.
8. Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. Pemberhentian
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Menurut Haris dalam Tjuju Yuniarsih (2016), menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup :

1. *Planning,*
2. *Staffing,*
3. *Evaluating and compensating,*
4. *Improving*
5. *Maintaining effective employer-employer relationship.*

Sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sangat menunjang kegiatan-kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, rendahnya komplain dan pelanggan, meningkatnya bisnis perusahaan.

(Darodjat, 2015).

Sementara menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Dari tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memiliki SDM yang bermotivasi tinggi, berkinerja dan memelihara atau melaksanakan kebijakan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya yang minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi produktivitas kerja individual. Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian motivasi dapat kita lihat dari pendapat beberapa ahli, yaitu :

Menurut Santoso Suroso dalam (Irham Fahmi 2016) “Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”

Chung dan Meggison dalam (Irham Fahmi 2016) menyatakan bahwa “ *Motivation is defined as/goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it's closely performance*” (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan)

“Motivation is granting the driving force that creates work excitement on an individual, so that he is willing to work together effectively and integrated with all is resource to achive satisfaction. With the motivation, each individual of employess is expected to work hard and enthusiasistically to achieve hight productivity “(Lawer,2001).

“Motivation can defined as the willingness to exert hight levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need” (Gurpreet Randhawa, 2007).

Menurut Wilson Bangun (2012) “Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.”

Menurut Edy Sutrisno (2009) “Motivasi kerja adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Pengertian motivasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang tenaga kerja atau karyawan untuk melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.2.2 Bentuk – Bentuk Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam mamacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika kedua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong seseorang. Menurut Irham Fahmi (2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu :

1. Motivasi Instrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

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

2. 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.

Sedangkan menurut Siswanto (2014) bentuk – bentuk motivasi teragi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal – hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang kurang efektif.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Dari uraian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk – bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik merupakan faktor – faktor yang memuaskan dan timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mana faktor – faktornya bersumber pada luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan dalam menjalankan pekerjaan, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan, pengakuan atas kerjanya dan lain-lain.

2.2.3. Teori – Teori Motivasi

Teori – teori motivasi mengenai motivasi sangat banyak tersebar dalam berbagai bidang ilmu studi. Berikut beberapa teori – teori pendekatan tentang motivasi menurut para ahli :

1. Teori/Hierarki Kebutuhan manusia

Teori ini pertama sekali di kemukakan oleh Abraham Maslow yang kemudian di uraikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Arif Yusuf Hamali (2018) Sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer dalam Arif Yusuf Hamali (2018), Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu :

- a. *Existence Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.
- b. *Relatedness Needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth Needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam Irham Fahmi (2016) teori dua faktor Herzberg yang dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu *Motivation factors (intrinsik)* dan *Hygiene factor(ekstrinsik)*. Menurut teori ini yang dimaksud dengan *Motivation Factors* adalah dalam faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggungjawab, dan peluang untuk tumbuh. Jauh menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Selanjutnya yang dimaksud dengan *Hygiene factors* adalah bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja, dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

Kedua motivasi ini mampu memberikan pengaruh pada pembangunan motivasi seseorang. Secara umum banyak pihak yang mengenal teori Herzberg dengan teori motivasi *Hygiene*.

4. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi.

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing – masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabungkan berbagai kelebihan model – model tersebut menjadi satu

model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi kerja seseorang karyawan.

Menurut model ini, motivasi seseorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi Motivasi seseorang antara lain adalah:

- a. Jenis sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat kerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Sehingga interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya dapat menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi untuk karyawan sehingga berakhir pula pada produktivitas yang tinggi.

2.2.4. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Sunyoto Danang (2012) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Kadarisman (2012) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan,
2. Meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja,
3. Meningkatkan disiplin kerja,
4. Meningkatkan prestasi kerja,
5. Mempertinggi moral kerja karyawan,
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab,
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi,
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para

karyawan. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan dan memelihara moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagian pekerjaan yang memang dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerja dari para karyawan.

2.2.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan. Menurut Harbani Pasolong (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Faktor eksternal
 - a. Kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c. Komposisi yang memadai
 - d. Adanya penghargaan akan prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
2. Faktor internal
 - a. Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan terpenuhi
 - e. Kelemahan dan keborosan
 - f. Kepuasan kerja

Kadarisman (2012) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Berdasarkan pendapat ahli di atas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor internal kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan, dan kepuasan kerja.

2.2.6 Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti (2010) indikator – indikator untuk mengatur motivasi, yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja, giat yang lebih baik serta konsekuennya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif di artikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi. Kreatifitas adalah kemampuan karyawan atau pegawai untuk menemukan hubungan– hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu terselesaikan secara tepat waktu.

Adapun menurut Maslow yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2008) mengatakan bahwa indikator-indikator dari motivasi, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik : Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perusahaan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan : Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial : Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri : ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Menurut Ambar Teguh & Rosidah (2018) menyatakan indikator – indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. *Satisfier Factor*/intrinsik

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab

2. *Hygiene Factor*/ekstrinsik

- a. Penggajian
- b. Hubungan Kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Keamanan kerja

Pendapat ahli, penulis menyimpulkan motivasi adalah dorongan yang mengarahkan dan membangkitkan kemampuan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dengan baik yang dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas mengandung pengertian yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, berikut pengertian produktivitas menurut ahli sebagai berikut :

Menurut Ambar Teguh.S dan Rosidah (2018) “Produktivitas merupakan menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Atau dengan kata lain mengukur kata efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kerja, seperti jumlah hasil produksi yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut dalam memenuhi target perusahaan.”

Adapun pengertian produktivitas kerja menurut Chr. Jimmy L. Gaol (2014) “Produktivitas sering di artikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).”

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2016), “Produktivitas dapat di artikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”

Menurut Hartatik, (2014) Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Menurut Cascio (2013) “*Productivity is a measure of the output of good and services relative to the input labor, material and equipment*”. Artinya : Produktivitas adalah ukuran dari output hasil berupa barang dan jasa relatif terhadap input-output tenaga kerja, bahan baku, dan peralatan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Chr. Jimmy L. Gaol (2014) produktivitas kerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, motivasi atau kemampuan, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, dan kebijakan pemerintah.

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan kemampuan kerja.

2. Gizi dan Kesehatan

Makanan merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam rangka kelangsungan hidup. Untuk menjaga kesehatan diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani (badan) dan rohani (jiwa) akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya.

3. Motivasi atau Kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Menurut Goal Theory: $P = f(M)$. di mana P adalah *performance* dan M adalah *motivation*.

Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Menurut Expectancy Theory: $P = M \times A$, dimana P adalah *performance*, M adalah *motivation* dan A adalah *ability*.

Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan anggapan bawa kemampuan orang tersebut tidak berubah.

1. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal pengertian mikro, kesempatan kerja berarti: (1) adanya kesempatan untuk bekerja (2) pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan pekerja (*the right man on the right job*) (3) adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, yang akan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih kreatif.

2. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif.

3. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan-kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi, dan lain-lain.

Adapun menurut Tiffin dan Cormick dalam Edy Sutrisno (2012), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu (Intrinsik), yaitu umur, temperatur, keadaan fisik individu, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar (Ekstrinsik), yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut Chr.Jimmy L.Gaol (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, motivasi atau kemauan, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, dan kebijakan-kebijakan pemerintah.

Dari berbagai faktor produktivitas tersebut, maka dapat disimpulkan bawa tiap-tiap faktor saling mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana faktor satu dapat mempengaruhi faktor lainnya. Baik dari faktor individu/internal ataupun faktor eksternal. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja seseorang karyawan akan

semakin tinggi pula, maka dari itu disini penulis berasumsi bahwa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu faktor motivasi.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indah Puji Hartatik (2014) menyatakan indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingkat perolehan hasil
Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.
2. Kualitas yang dihasilkan
Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan akan menurun.

Menurut Sondang P. Siagian (2011) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator-indikator produktivitas, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja karyawan, adalah kepastian kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.
2. Kuantitas hasil kerja karyawan, adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.
3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan, adalah taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Agus Dharma (2012) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan
Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seorang karyawan sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen disuatu organisasi memiliki kehidupan kerja yang berkualitas.
2. Kuantitas pekerjaan
Perkembangan organisasi menurut adanya kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja sesuai dengan organisasi.
3. Ketepatan waktu
Karyawan harus memiliki paham yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekan pada tugas-tugasnya

yang diberikan orang pada tempat waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien.

4. Semangat kerja

Semangat kerja berhubungan dengan menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok dan kegembiraan.

5. Disiplin kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud yaitu pemimpin atau pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan yang baik kualitas maupun kualitas yang memuaskan, melaksanakan tugas penuh semangat.

Berdasarkan teori-teori tentang produktivitas maka disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seperangkat atau hasil kerja sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output) dalam hubungannya dengan sumber daya yang digunakan dengan indikator a) kualitas pekerjaan, b) kualitas pekerjaan, c) ketepatan waktu.

2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nurlaela Eva Puji Lestari, 2019, Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok	Motivasi Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)	Indikator Motivasi : 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat Kerja 3. Inisiatif dan kreativitas 4. Tanggung jawab Indikator Produktivitas Kerja : 1. Kualitas Hasil kerja 2. Kuantitas Hasil Kerja 3. Waktu dan Kecepatan	Metodologi dalam penelitian ini adalah metodologi Kuantitatif primer. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, observasi dan studi pustaka yang kemudian diolah dengan menggunakan uji statistik.	Hasil penelitian yang penulis dapat dari uji koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,795 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok.

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Penelitian
	Nita Khaerani, 2017, Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon X Di Jakarta Selatan	Motivasi Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)	<p>Motivasi Faktor intrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 2. tertantang pada pekerjaan 3. memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya <p>Faktor ekstrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gaji. 2. keselamatan kerja. 	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif.	Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X. Penjabaran tersebut hasil penelitian menyatakan bahwa data yang didapat berdistribusi normal, dan linear dengan nilai signifikansi 0,000. Kemudian hubungan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X menyatakan saling berhubungan searah dengan nilai korelasi = 0,757. Selain itu hubungan antara dua variabel dinyatakan berada dalam tingkat hubungan tinggi. Lalu variabel hasil motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X sebanyak 57,3% sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
3.	Dhurriyah Nafi'ah, 2017, Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Karyawan Bank Bukopin Syari'ah Cabang Darmo Surabaya.	Motivasi Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)			Pada penelitian tersebut, peneliti menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan yang mempunyai korelasi antara 0,20 –0,40 yang berarti bahwa motivasi mempunyai hubungan rendah dengan produktivitas karyawan Bank Bukopin Syari'ah cabang Darmo Surabaya
4.	Nuriyatul Fatehah, 2015, Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Danamon Syari'ah Sidoarjo,	Motivasi Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)			Dalam penelitian tersebut, peneliti menyatakan bahwa terdapat Hubungan yang cukup atau sedang karena mempunyai korelasi antara 0,40 –0,70 yang berarti bahwa motivasi mempunyai hubungan yang cukup atau sedang terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Danamon Syari'ah Sidoarjo

5.	Rahmayani, 2016, HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVI TAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTER AAN SOSIAL REGIONAL I SUMATERA	Motivasi (Variabel X) Produktivitas Kerja (Variabel Y)	Indikator Variabel X : 1.Kebutuhan akan Prestasi 2.Kebutuhan Akan Kekuasaan 3.Kebutuhan untuk Afiliasi Indikator (Variabel Y) : 1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Efesiensi	Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,490 > r_{tabel} = 0,349$ pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 3,078 > t_{tabel} = 1,697$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%.
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan Produktivitas Kerja Pegawai adalah dengan pemberian motivasi dikalangan pegawai, dimana Motivasi adalah daya pendorong yang menciptakan kegairahan seseorang baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang mendorong agar mereka mau bekerja dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Santoso Suroso dalam (Irham Fahmi 2016) “Motivasi Kerja adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu :

1. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
2. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Pentingnya motivasi selalu dihubungkan dengan tujuan pemberian motivasi itu sendiri. Secara umum adapun tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
3. Meningkatkan kepuasan kerja.
4. Meningkatkan kreatifitas, inovasi dan partisipasi kerja.
5. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.
6. Meningkatkan produktivitas kerja.
7. Mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan.
8. Meningkatkan kedisiplinan kerja.
9. Menurunkan keluar masuknya karyawan
10. Menurunkan tingkat absensi.
11. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan fungsi
12. Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
13. Menanamkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan,
14. Menciptakan rasa kebersamaan.
15. Mendorong untuk berprestasi dan peraihian peluang karir.
16. Mendorong untuk berperilaku sebagai warga organisasi (*organizational citizenship behavior*).

Orang-orang yang termotivasi untuk berprestasi, memiliki tiga macam ciri umum sebagai berikut:

1. Mampu mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan yang sulit
2. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja dengan kompetisi sehat dan selalu berusaha seoptimal mungkin dalam menyelesaikan
3. Menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka

Menurut Ambar Teguh & Rosidah (2018) menyatakan indikator – indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Satisfier Factor/

Intrinsik a. Prestasi

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil

melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

b. Pengakuan

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung ditempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

c. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.

d. Tanggung Jawab

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

2. Hygiene Factor/ekstrinsik

1. Penggajian

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap guru terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

3. Kondisi Kerja

Dalam hal ini adalah tempat kerja, penyaliran, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

4. Keamanan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja pegawai selama bekerja.

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2016), "Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja"

Menurut Agus Dharma (2012) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seorang karyawan sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen disuatu organisasi memiliki kehidupan kerja yang berkualitas.

2. Kuantitas pekerjaan

Perkembangan organisasi menurut adanya kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja sesuai dengan organisasi.

3. Ketepatan waktu

Karyawan harus memiliki paham yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekan pada tugas-tugasnya yang diberikan orang pada tempat waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien.

4. Semangat kerja

Semangat kerja berhubungan dengan menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok dan kegembiraan.

5. Disiplin kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud yaitu pemimpin atau pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan yang baik kualitas maupun kualitas yang memuaskan, melaksanakan tugas penuh semangat.

Untuk mengetahui hubungannya antara Motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan akan dijelaskan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Chr. Jimmy L. Gaol. produktivitas kerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, motivasi atau kemampuan, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, dan kebijakan pemerintah dalam kerangka pemikiran ini dari faktor di atas saya hanya mengaitkan dengan faktor motivasi yaitu :

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu.

Menurut Goal Theory: $P = f(M)$. di mana P adalah *performance* dan M adalah *motivation*.

Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Menurut Expectancy Theory:

$$P = M \times A,$$

dimana :

P adalah *performance*,

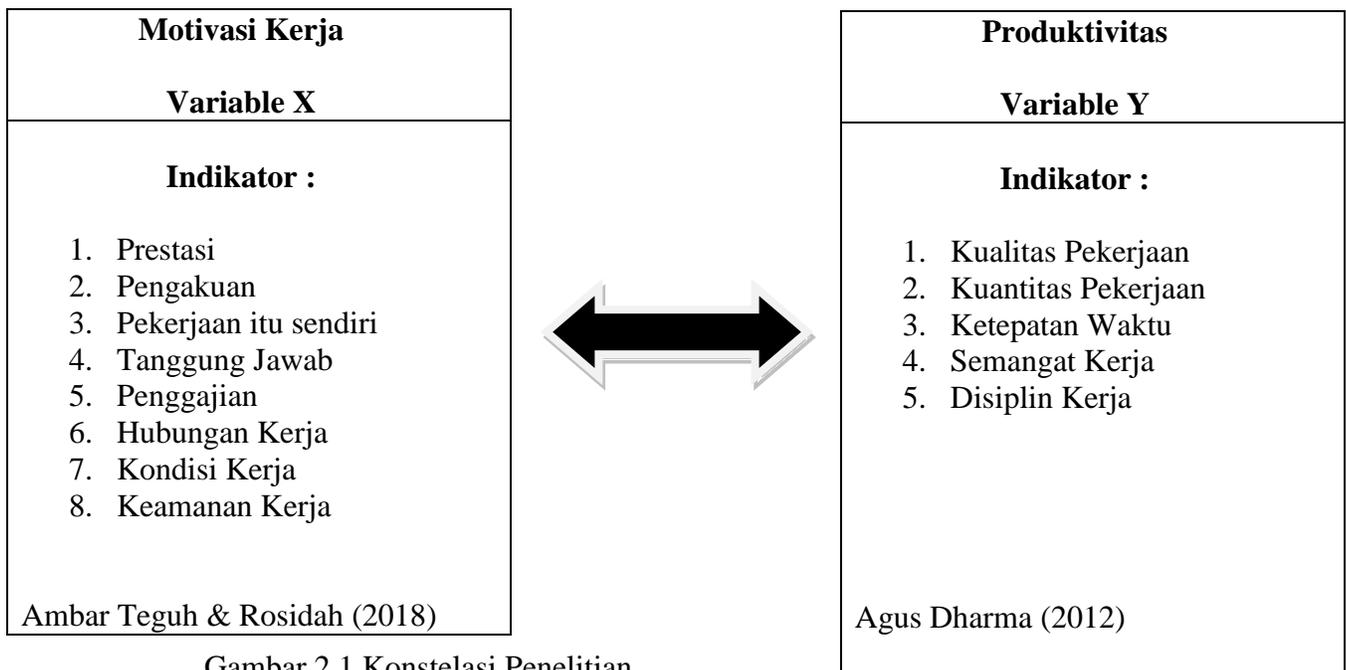
M adalah *motivation*

A adalah *ability*.

Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan anggapan bahwa kemampuan orang tersebut tidak berubah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Rahmayani (2016), “Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera”. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,490 > r_{tabel} = 0,349$ pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 3,078 > t_{tabel} = 1,697$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%.

2.4.3 Konstelasi Penelitian



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka dalam posisi ini penulis mengemukakan suatu hipotesis, bahwa :

1. Motivasi karyawan PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari masih rendah.
2. Produktivitas kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari masih rendah.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitiann

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Dan karena dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Produktivitas kerja pegawai).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Motivasi (X) sedangkan untuk variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja pegawai.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan bagian Pemasaran/Account Officer (AO) PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari, data yang diperoleh dari respon individu yang dimaksud adalah karyawan PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari bagian Pemasaran/Account Officer (AO) yang berjumlah 40 orang pegawai.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari yang ada di Kota Bogor, Depok, BSD dan Tangerang.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan HRD PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.
2. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data pencairan kredit selama periode 2017 – 2019 di PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari dan data pencapaian tabungan, kredit dan deposito PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber yaitu:

1. Data Primer

Penulis menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan, berupa data jumlah karyawan. Sehingga dari hasil wawancara, data primer juga dikumpulkan berbentuk hasil kuesioner yang dilakukan terhadap narasumber yang berasal dari para pelaku yang terkait dengan persoalan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja.

2. Data Sekunder

Diperoleh dari berbagai buku literatur, artikel, tulisan-tulisan ilmiah, serta situs website di internet.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk mempermudah penelitian, maka penulis membuat konsep operasionalisasi variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X)	1. <i>Satisfier Factor</i> / intrinsik	Tingkat kesesuaian terhadap. a. Meningkatkan keterampilan b. Adanya penghargaan terhadap prestasi. c. Memiliki visi dan misi d. Kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu. e. Mendapat pengakuan dari perusahaan f. Memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan g. Senang dengan pekerjaan itu sendiri	Ordinal
	2. <i>Hygiene Factor</i> / ekstrinsik	a. Bersifat wajar dan adil dilihat dari kemampuan individu. b. menciptakan suasana dan	

	b. Hubungan Kerja	bersaing secara positif. c. keseluruhan sarana dan prasarana yang memadai.	
--	-------------------	-------------------------------------------------------------------------------	--

	c. Kondisi kerja d. Keamanan kerja	d. perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.	
Produktivitas (Y)	1. Kualitas pekerjaan.	Tingkat kesesuaian terhadap. 1. Mutu hasil kerja. 2. Meningkatkan kualitas kerja. 3. Ketepatan hasil kerja. Ketelitian hasil kerja.	Ordinal
	2. Kuantitas pekerjaan.	Tingkat kesesuaian terhadap. 1. Kuantitas kerja sesuai kemampuan. 2. Kuantitas kerja sesuai dengan standar perusahaan. 3. Jumlah hasil kerja. Hasil kerja yang memenuhi standar.	Ordinal
	3. Ketepatan waktu.	Tingkat kesesuaian terhadap. 1. Efektivitas waktu. 2. Hasil kerja yang dihasilkan. 3. Waktu yang ditentukan. Prioritas dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sample

Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel pada pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari bagian Pemasaran/Account Officer (AO) yang berjumlah 40 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk

dipilih menjadi sampel. Dengan teknik pengambilan yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi relatif kecil. Sample penelitian dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari bagian Pemasaran/Account Officer (AO).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai motivasi dengan produktivitas kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

Tabel 3.2. Keterangan Skala Likert

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono (2017:94)

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner

tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $\geq 0,632$, $n = 10$, $\alpha = 0,05$.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor toal, memakai rumus korelasi *product moment* :

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

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor butir pertanyaan
- Y = Nilai total skor
- N = Jumlah responden

(Sugiyono,2014:217)

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data-data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana nilai r_{hitung} diambil dengan perhitungan bantuan SPSS pada output “*Item Total Statistic*” kolom r_{hitung} .

Berikut merupakan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Uji Validitas pada variabel motivasi menggunakan tujuh indikator meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja dan keamanan kerja yang digambarkan ke dalam 16 pernyataan, dan hasil uji validitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya berupaya meningkatkan keterampilan dan pencapaian prestasi kerja	0,697	0,632	Valid
2	Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik	0,632	0,632	Valid
3	Saya ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang bapak/ibu capai	0,756	0,632	Valid
4	Saya menerima adanya penghargaan terhadap prestasi.	0,703	0,632	Valid
5	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki visi dan misi	0,718	0,632	Valid
6	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	0,652	0,632	Valid
7	Saya menyukai pekerjaan yang menantang	0,681	0,632	Valid
8	Saya melakukan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab	0,721	0,632	Valid
9	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan	0,693	0,632	Valid
10	Saya mendapatkan tambahan gaji (insentif) sesuai dengan	0,658	0,632	Valid

	prestasi yang saya capai			
11	Hubungan antar masing-masing pegawai harmonis	0,639	0,632	Valid
12	Atasan saya bekerja bersikap wajar dan adil dilihat dari kemampuan individu	0,601	0,632	Tidak Valid
13	Suasana kerja di tempat saya bekerja sangat menyenangkan	0,743	0,632	Valid
14	Perusahaan tempat saya bekerja menciptakan suasana dan bersaing secara positif	0,680	0,632	Valid
15	Saya menganggap keseluruhan sarana dan prasarana memadai	0,681	0,632	Valid
16	Adanya perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja	0,715	0,632	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas variabel motivasi kepada 10 responden 15 pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0,632$.

2. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Uji Validitas pada variabel Produktivitas Kerja menggunakan tiga indikator meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan, dan hasil uji validitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya menilai mutu hasil kerja saya telah sesuai	0,684	0,632	Valid
2	Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja	0,771	0,632	Valid
3	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya	0,626	0,632	Tidak Valid
4	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani	0,659	0,632	Valid
5	Saya berusaha mencapai ketepatan hasil kerja	0,616	0,632	Tidak Valid
6	Saya berusaha teliti dalam bekerja	0,813	0,632	Valid
7	Saya menilai kuantitas kerja sesuai kemampuan	0,796	0,632	Valid
8	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	0,822	0,632	Valid
9	Saya menganggap target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai	0,821	0,632	Valid
10	Saya menganggap kuantitas kerja sesuai dengan standar perusahaan	0,766	0,632	Valid
11	Saya menilai hasil kerja saya memenuhi standar	0,778	0,632	Valid
12	Saya berusaha mencapai efektivitas waktu dalam bekerja	0,701	0,632	Valid
13	Saya berusaha tepat waktu dalam mencapai hasil kerja	0,681	0,632	
14	Saya memprioritaskan waktu yang ditentukan dalam melaksanakan pekerjaan	0,613	0,632	Tidak Valid
15	Saya sering terlambat masuk kerja	0,754	0,632	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja kepada 10 responden 12 pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0,632$.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014), Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Adapun rumus *Cronbach's Alpha* yang dimaksud adalah :

- *Cronbach's Alpha*

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

α = Nilai Reliabilitas

k= Jumlah Item

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

σ_t^2 = Varians Total

1. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Berikut merupakan hasil pengolahan data variabel motivasi yang digambarkan ke dalam 15 butir pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	15

Sumber : Data Output SPSS 23, 2020

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa hasil uji reliabilitas variabel motivasi menunjukkan nilai ,823 berdasarkan hasil tersebut maka uji reliabilitas pada butiran pernyataan menunjukkan hasil yang reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

2. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	12

Sumber : Data Output SPSS 23, 2020

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa hasil uji reliabilitas variabel Produktivitas Kerja menunjukkan nilai ,906 berdasarkan hasil tersebut maka uji reliabilitas pada butiran pernyataan menunjukkan hasil yang reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

3.7 Metode Analisis Data

Setelah data di ambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) Motivasi dan variabel (Y) Produktivitas Kerja pegawai serta hubungan dari keduanya.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi.

3.7.2 Analisis Koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara motivasi kerja variabel X dengan produktivitas kerja variabel Y dengan menggunakan *Rank Spearman*, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \Sigma[R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Dimana :

r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
n = Ukuran sampel
di = Selisih setiap pasangan rank
R = Ranking

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna
 2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
 3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.
- untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7. Interval Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah di uji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

Rs = Koefisien Korelasi

3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

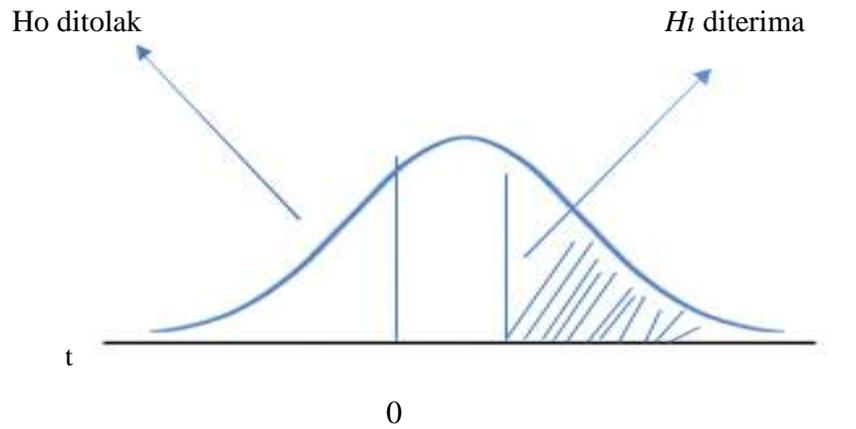
n = Jumlah Sampel

Berdasarkan hasil hipotesis statistik diatas, selanjutnya untuk memperoleh nilai maka digunakan program SPSS 23. Dimana dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Ho : ≤ 0 , artinya tidak ada hubungan positif antara Motivasi dengan produktivitas kerja pegawai.
 - Ha : > 0 , artinya ada hubungan positif antara Motivasi dengan produktivitas kerja pegawai.
- Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai \leq artinya Motivasi tidak berhubungan positif dengan produktivitas kerja pegawai, maka terima H_0 dan tolak H_a .
- b. Jika nilai $>$ artinya Motivasi berhubungan positif dengan produktivitas kerja pegawai, maka tolak H_0 dan tolak H_a .

(Sugiyono, 2017:165)



Gambar 3.1. Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan

BPR Sebaru Sejahtera Lestari didirikan dan disahkan secara Notaril oleh Bapak Juska Sudarto Halim pada 12 Mei 1989, dengan nama awal PT BPR Semangat Probaru. Berkedudukan di Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor, dengan tujuan menghimpun dana dan menyalurkan kredit kepada masyarakat kecil dan pedesaan. Dengan semakin berkembangnya perusahaan dan jumlah nasabah, maka BPR Sebaru Sejahtera melakukan ekspansi pembukaan cabang-cabang di lokasi yang memang merupakan pusat perekonomian mikro, dimana lokasi cabang terdapat di Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang BSD dan Kantor Cabang Tangerang.

4.1.2 Visi dan Misi PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

VISI BPR SEBARU SEJAHTERA

“Menjadi BPR yang Terpercaya, Terdepan dan Terintegrasi dalam memberikan Pelayanan Terbaik kepada Nasabah”

MISI BPR SEBARU SEJAHTERA

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan memprioritaskan kepada usaha mikro untuk menunjang perekonomian rakyat.
2. Peka dan dinamis berorientasi pada kebutuhan pasar.
3. Menjaga citra dan integritas agar menjadi BPR yang sehat dan terpercaya.
4. Berinovasi dalam menghasilkan produk perbankan yang unggul dan tepat sasaran, berbasis teknologi informasi.
5. Mewujudkan sumber daya manusia yang terpercaya dan profesional untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

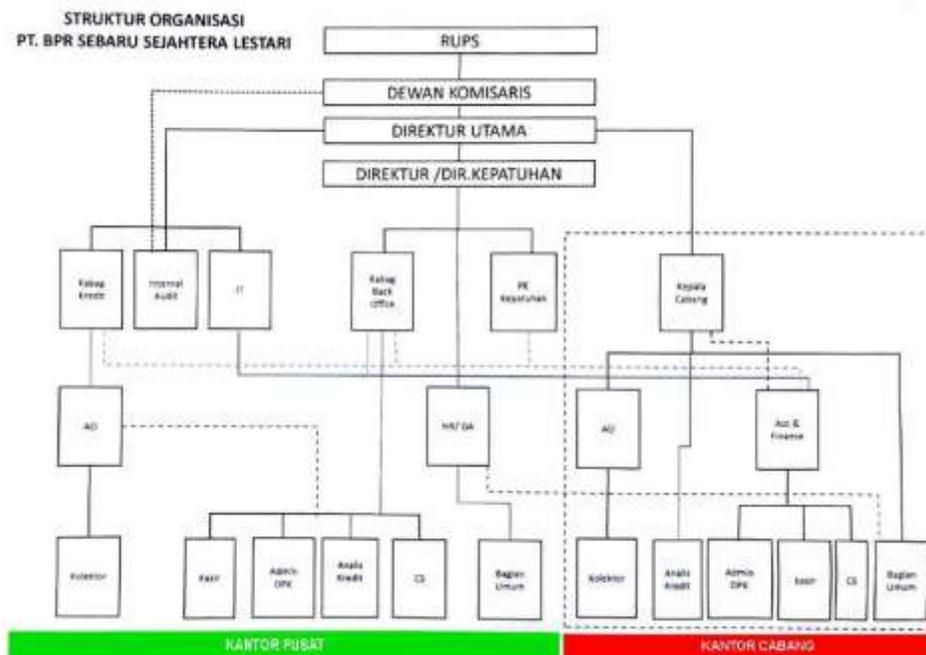
4.1.3 Kegiatan Usaha PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian.

Berikut ini kegiatan usaha PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
2. Memberikan kredit.
3. Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan Prinsip Syariah,sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.
4. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT BPR Sebaru Sejahtera

Sumber: Bagian HRD PT BPR Sebaru Sejahtera, 2020

Berikut merupakan uraian-uraian tugas para karyawan di PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari:

Tabel 4.1 Bagian dan Jumlah Karyawan yang Menjadi Responden

No	Unit/Bagian	Jumlah/Orang
1	Bagian Pemasaran/Account Officer (AO)	40

Sumber : Data Sekunder diolah oleh peneliti, 2020

4.1.5 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari bagian pemasaran/account officer (AO). Untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis melibatkan 40 pegawai khususnya

bagian pemsaran. Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan, jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan bagian pembaca meter pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Pegawai

Jenis kelamin	Jumlah pegawai	Persentase
Laki-laki	32	80%
Perempuan	8	20%
total	40	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas, maka jumlah responden laki-laki berjumlah 32 responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 responden pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari



Gambar 4.2 Diagram karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil olahan data berdasarkan diagram lingkaran dapat diketahui jenis kelamin laki-laki sebesar 80% dan jenis kelamin perempuan sebesar 20% pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

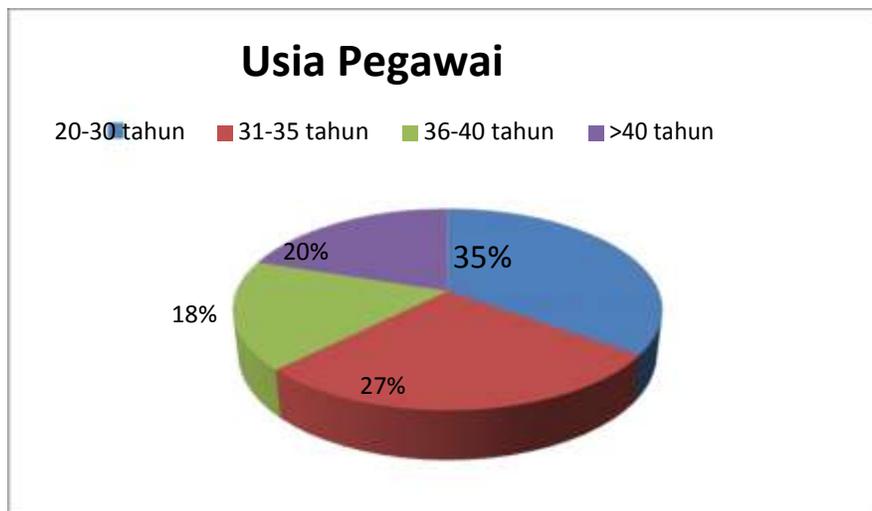
2. Usia Responden

Tabel 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	20-30 tahun	14	35%
2.	31-35 tahun	11	27,5%
3.	36-40 tahun	7	17,5%
4.	>40 tahun	8	20%
Jumlah		40	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur 20-31 tahun yakni sebesar 14 responden, lalu terbanyak kedua antara umur 31-35 tahun atau sebesar 11 responden, dan terbesar ketiga sebesar 7 responden dari pegawai yang umurnya berkisar >40 tahun, dan selebihnya berkisar 36-40 tahun sebesar 7 responden.



Gambar 4.3 Diagram karakteristik responden berdasarkan usia pegawai

Dari data diatas berdasarkan diagram lingkaran dapat dilihat bahwa responden yang umurnya berkisar antara 20-30 tahun 35%, lalu usia yang berkisar antara 31-35 tahun sebanyak 27%, usia responden yang umurnya berkisar antara 36-40 tahun sebanyak 17,5% dan usia responden yang umurnya >40 tahun sebanyak 20%.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4. Data Pendidikan Terakhir

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	SD	-	0%
2.	SMP	-	0%
3.	SMA/SMK	23	57,5%
4.	D3	17	42,5%
5.	S1	-	0%
6.	S2	-	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Hasil olah data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel diatas, dari 40 orang responden terdapat 23 orang responden memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat dan 17 orang responden memiliki pendidikan terakhir D1.



Gambar 4.4 Diagram karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan diagram lingkaran yang telah diolah dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir SMA/setara sebesar 57,5% dan pendidikan terakhir D3 sebesar 42,4%. Sedangkan pendidikan terakhirnya tingkat SD,SMP,dan S1 tidak terdapat didalam bagian pemasaran PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

4. Masa Kerja

Tabel 4.5 Data responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	< 3 tahun	2	5%
2.	3-6 tahun	26	65%
3.	6-9 tahun	12	30%
4.	> 9 tahun	-	0%
jumlah		40	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Hasil olah data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat masa kerja pegawai pembaca meter dengan masa kerja <3 tahun sebanyak 2 responden, kemudian masa kerja berkisar antara 3-6 tahun sebanyak 26 responden, 6-9 tahun sebanyak 12 responden, dan tidak terdapat responden yang kerjanya sudah melebihi 9 tahun, dapat dilihat bahwa kategori masa kerja berkisar antara 3-6 tahun memiliki jumlah pegawai paling banyak dalam bagian pemasaran PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.



Gambar 4.5 Diagram karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai

Dapat dilihat dari diagram lingkaran yang telah diolah bahwa jumlahnya yang paling banyak adalah responden yang sudah bekerja selama kisaran waktu 3-6 tahun yaitu sebanyak 65% dan tertinggi ketiga berkisar antara 6-9 tahun sebanyak 30%, dan ketiga berkisar antara <3 tahun sebanyak 5%. Masa kerja pada sebuah perusahaan akan mempengaruhi tingkat keahlian yang berpengalaman seseorang dalam bekerja dibidangnya.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Kondisi Motivasi Kerja PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

Untuk mengetahui sejauh mana kondisi motivasi kerja karyawan PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari maka berikut ini merupakan hasil tanggapan responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya berupaya meningkatkan keterampilan dan pencapaian prestasi kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	2,5%
Setuju	4	19	76	47,5%
Ragu-Ragu	3	19	57	47,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	140	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{5 \times 40} \times 100\% \\ &= 70\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 19 responden atau 47,5% menjawab setuju, dan 19 responden atau 47,5% menjawab ragu - ragu, 2,5% menjawab sangat setuju dan 2,5% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya berupaya meningkatkan keterampilan dan pencapaian prestasi kerja”. Yang artinya sebagian besar pegawai setuju dan ragu-ragu untuk berupaya meningkatkan keterampilan dan pencapaian prestasi kerja. Dengan demikian hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan.

Tabel 4.7 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	21	84	52,5%
Ragu-Ragu	3	18	72	45%
Tidak Setuju	2	1	2	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	158	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{158}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 79\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 21 responden atau 52,5% menjawab setuju, dan 18 responden atau 45% menjawab Ragu - Ragu, 2,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik”. Yang artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju untuk bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik. Namun demikian hal ini harus tetap menjadi perhatian bagi perusahaan.

Tabel 4.8 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang di capai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	10	40	25%
Ragu-Ragu	3	21	63	52,5%
Tidak Setuju	2	9	18	22,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	121	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{121}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 60,5\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 10 responden atau 25% menjawab setuju, dan 21 responden atau 52,5% menjawab Ragu - Ragu, 22,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang di capai”. Berdasarkan hasil tersebut sebagian pegawai menyatakan setuju mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang di capai. walaupun ada sebagian responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, maka hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan.

Tabel 4.9 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menerima adanya penghargaan terhadap prestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	15%
Setuju	4	14	56	35%
Ragu-Ragu	3	13	39	32,5%
Tidak Setuju	2	7	14	17,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	139	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{139}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 69,5\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 6 responden atau 15% menjawab sangat setuju, dan 14 responden atau 35% menjawab setuju, dan 13 responden atau 32,5% menjawab Ragu - Ragu, 17,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya menerima adanya penghargaan terhadap prestasi”. Berdasarkan hasil ini berarti bahwa sebagian besar pegawai setuju adanya penghargaan terhadap prestasi, namun demikian hal ini tetap harus menjadi perhatian bagi perusahaan

Tabel 4.10 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja memiliki visi dan misi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	8	32	20%
Ragu-Ragu	3	20	60	50%
Tidak Setuju	2	12	24	30%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	116	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{116}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 58\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 8 responden atau 20% menjawab setuju, dan 20 responden atau 50% menjawab Ragu-Ragu, dan 12 responden atau 30% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja memiliki visi dan misi”. Hal ini berarti bahwa pegawai setuju dan ragu-ragu jika perusahaan memiliki Visi-Misi. Tentu saja hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan.

Tabel 4.11 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menyukai pekerjaan saya saat ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	11	44	27,5%
Ragu - Ragu	3	20	60	50%
Tidak Setuju	2	9	18	22,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	122	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{122}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 61\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 11 responden atau 27,5% menjawab setuju, dan 20 responden atau 50% menjawab Ragu - Ragu, 9 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya menyukai pekerjaan saya saat ini”. Hal ini berarti sebagian besar bahwa pegawai setuju dan ragu-ragu untuk menyukai pekerjaannya saat ini. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan.

Tabel 4.12 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menyukai pekerjaan yang menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	11	44	27,5%
Ragu - Ragu	3	16	48	40%
Tidak Setuju	2	13	26	32,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	118	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{5 \times 40} \times 100\% \\ &= 59\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 11 responden atau 27,5% menjawab setuju, dan 16 responden atau 40% menjawab Ragu - Ragu, 13 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya menyukai pekerjaan yang menantang”. Hal ini berarti bahwa pegawai ragu-ragu dan tidak setuju untuk menyukai pekerjaan yang menantang. Tentu saja hal ini harus diperhatikan secara serius oleh perusahaan.

Tabel 4.13 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya melakukan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	12,5%
Setuju	4	15	60	37,5%
Ragu - Ragu	3	19	57	47,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	144	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{5 \times 40} \times 100\% \\ &= 72\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 5 responden atau 12,5% menjawab sangat setuju, 15 responden atau 37,5% menjawab setuju, dan 19 responden atau 47,5% menjawab Ragu - Ragu dan 1 responden atau 2,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju melakukan pekerjaan karena rasa tanggung jawab. Namun demikian hal ini harus tetap di perhatikan oleh perusahaan.

Tabel 4.14 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	17,5%
Setuju	4	12	48	30%
Ragu - Ragu	3	17	51	42,5%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	142	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{142}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 71\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 7 responden atau 17,5% menjawab sangat setuju, 12 responden atau 30% menjawab setuju, dan 17 responden atau 42,5% menjawab Ragu - Ragu dan 4 responden atau 10% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan”. Hal ini berarti bahwa pegawai setuju mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan.

Tabel 4.15 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan tambahan gaji (insentif) sesuai dengan prestasi yang saya capai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	7,5%
Setuju	4	17	68	42,5%
Ragu - Ragu	3	19	57	47,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	142	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{142}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 71\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden atau 7,5% menjawab sangat setuju, 17 responden atau 42,5% menjawab setuju, dan 19 responden atau 47,5% menjawab Ragu - Ragu dan 1 responden atau 2,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya mendapatkan tambahan gaji (insentif) sesuai dengan prestasi yang saya capai”. Hal ini berarti bahwa pegawai setuju mendapatkan tambahan gaji (insentif) sesuai dengan prestasi yang dicapai. Atas hasil ini perusahaan tetap harus memperhatikan tambahan gaji bagi pegawai yang memiliki prestasi.

Tabel 4.16 Pendapat responden mengenai pernyataan “Hubungan antar masing-masing pegawai harmonis”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	10	40	25%
Ragu - Ragu	3	9	27	22,5%
Tidak Setuju	2	21	42	52,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	109	100%

Sumber : Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{109}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 54,5\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 10 responden atau 25% menjawab setuju, dan 9 responden atau 22,5% menjawab Ragu - Ragu dan 21 responden atau 52,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Hubungan antar masing-masing pegawai harmonis”. Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar pegawai tidak setuju adanya hubungan antar masing-masing pegawai yang harmonis. Atas hasil ini perusahaan harus betul-betul memperhatikan hubungan antar pegawai yang harmonis.

Tabel 4.17 Pendapat responden mengenai pernyataan “Suasana kerja di tempat saya bekerja sangat menyenangkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	19	76	47,5%
Ragu - Ragu	3	16	48	40%
Tidak Setuju	2	5	10	12,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	134	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{134}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 67\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 19 responden atau 47,5% menjawab setuju, dan 16 responden atau 40% menjawab Ragu - Ragu dan 5 responden atau 12,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Suasana kerja di tempat saya bekerja sangat menyenangkan”. Berdasarkan pernyataan tersebut sebagian besar pegawai setuju dengan suasana tempat bekerja yang sangat menyenangkan. Namun demikian perusahaan harus tetap memperhatikan suasana kerja yang menyenangkan.

Tabel 4.18 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja menciptakan suasana dan bersaing secara positif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	20	80	50%
Ragu - Ragu	3	19	57	47,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	139	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{139}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 69,5\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 50% menjawab setuju, dan 19 responden atau 47,5% menjawab Ragu - Ragu dan 1 responden atau 2,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja menciptakan suasana dan bersaing secara positif”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai setuju bahwa perusahaan menciptakan suasana dan bersaing secara positif. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan.

Tabel 4.19 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menganggap keseluruhan sarana dan prasarana memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	18	72	45%
Ragu - Ragu	3	16	48	40%
Tidak Setuju	2	6	12	15%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	132	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{132}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 66\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan 18 responden atau 45% menjawab setuju, dan 16 responden atau 40% menjawab Ragu - Ragu dan 6 responden atau 15% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya menganggap keseluruhan sarana dan prasarana memadai”. Berdasarkan hasil tersebut pegawai merasa bahwa keseluruhan sarana dan prasarana kerja memadai. Namun demikian perusahaan harus tetap memperhatikan hal ini.

Tabel 4.20 Pendapat responden mengenai pernyataan “Adanya perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	17,5%
Setuju	4	15	60	37,5%
Ragu - Ragu	3	13	39	32,5%
Tidak Setuju	2	5	10	12,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	144	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{144}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 72\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 7 responden atau 17,5% menjawab sangat setuju, 15 responden atau 37,5% menjawab setuju, dan 13 responden atau 32,5% menjawab Ragu - Ragu dan 5 responden atau 12,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Adanya perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja”. Berdasarkan pernyataan tersebut sebagian besar pegawai menyatakan setuju adanya perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan bekerja. Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Motivasi:

Tabel 4.21 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi.

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-Rata Perindikator
Prestasi			
1	Saya berupaya meningkatkan keterampilan dan pencapaian prestasi kerja	70%	74,5%
2	Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik	79%	
Pengakuan			
1	Saya ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang bapak/ibu capai	60,5%	65%
2	Saya menerima adanya penghargaan terhadap prestasi.	69,5%	
Pekerjaan itu sendiri			
1	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki visi dan misi	58%	59,3%
2	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	61%	
3	Saya menyukai pekerjaan yang menantang	59%	
Tanggung jawab			
1	Saya melakukan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab	72%	72%
Penggajian			
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan	71%	71%
2	Saya mendapatkan tambahan gaji (insentif) sesuai dengan prestasi yang saya capai	71%	
Hubungan Kerja			
1	Hubungan antar masing-masing pegawai harmonis	54,5%	54,5%
Kondisi Kerja			
1	Suasana kerja di tempat saya bekerja sangat menyenangkan	67%	67,5%
2	Perusahaan tempat saya bekerja menciptakan suasana dan bersaing secara positif	69,5%	
3	Saya menganggap keseluruhan sarana dan prasarana memadai	66%	
Keamanan kerja			
1	Adanya perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja	72%	72%
Rata-rata			66,9%

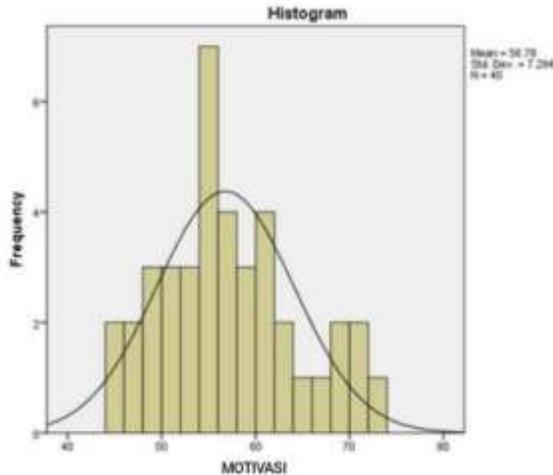
Berdasarkan hasil dari rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai Motivasi yakni sebesar 66,9%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa dari kedeleman dimensi pada variabel motivasi adalah baik/tinggi, nilai rata-rata tanggapan responden setiap dimensi, tanggapan tertinggi berada pada dimensi prestasi dengan nilai rata-rata per indikator 74,5% dengan pernyataan “Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik” dengan nilai rata-rata sebesar 79%, artinya pegawai bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi hubungan kerja dengan nilai rata-rata per indikator 54,5% dengan pernyataan “Hubungan antar masing-masing pegawai harmonis” dengan nilai rata-rata sebesar 54,5%, artinya hubungan antar masing-masing pegawai masih kurang harmonis.

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Motivasi (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu Motivasi. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.22 Hasil Stasistik Motivasi
Statistics

MOTIVASI		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		56.78
Std. Error of Mean		1.153
Median		55.50
Mode		55
Std. Deviation		7.294
Variance		53.204
Skewness		.442
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		-.396
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		27
Minimum		45
Maximum		72
Sum		2271

Sumber: Output SPSS 23



Gambar 4.6. Histogram Motivasi

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Motivasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 56,78 dengan *range* 27 dan total skor sebesar 2271. Untuk mengetahui Motivasi yang ada pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis } X = \frac{1(17)+5(17)}{2} = 51$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empiris sebesar 56,78 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51. Skor rata-rata empiris lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi pegawai pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari relative baik.

4.5.2. Produktivitas Kerja Pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

Produktivitas adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan. Di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan di olah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Produktivitas Kerja pegawai yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.23 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menilai mutu hasil kerja saya telah sesuai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	7	28	17,5%
Ragu - Ragu	3	22	66	55%
Tidak Setuju	2	11	22	27,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	116	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{116}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 58\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 7 responden atau 17,5% menjawab setuju, dan 22 responden atau 55% menjawab Ragu - Ragu dan 11 responden atau 27,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya menilai mutu hasil kerja saya telah sesuai”. Berdasarkan hasil tersebut sebagian pegawai ragu-ragu untuk menilai mutu hasil kerja sendiri. Ini artinya perusahaan harus memperhatikan hal tersebut terhadap pegawai.

Tabel 4.24 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase
Sangan Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	8	32	20%
Ragu – Ragu	3	20	60	50%
Tidak Setuju	2	12	24	30%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	116	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{116}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 58\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 8 responden atau 20% menjawab setuju, dan 20 responden atau 50% menjawab Ragu - Ragu dan 12 responden atau 30% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai ragu-ragu untuk berusaha meningkatkan kualitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut perusahaan harus berupaya agar pegawai berusaha meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 4.25 Pendapat responden mengenai pernyataan “Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	15	60	37,5%
Ragu – Ragu	3	13	39	32,5%
Tidak Setuju	2	12	24	30%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	123	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{123}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 61,5\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 15 responden atau 37,5% menjawab setuju, dan 13 responden atau 32,5% menjawab Ragu - Ragu dan 12 responden atau 30% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani”. Berdasarkan hasil tersebut sebagian pegawai setuju bahwa terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani. Perusahaan harus melakukan sebuah upaya untuk menghindari kejenuhan pegawai.

Tabel 4.26 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya berusaha teliti dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	17,5%
Setuju	4	12	48	30%
Ragu - Ragu	3	20	60	50%
Tidak Setuju	2	1	2	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	145	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{145}{5 \times 40} \times 100\% \\ = 72,5\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 7 responden atau 17,5% menjawab sangat setuju, 12 responden atau 30% menjawab setuju, dan 20 responden atau 50% menjawab Ragu - Ragu dan 1 responden atau 2,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya berusaha teliti dalam bekerja”. Berdasarkan hal tersebut sebagian pegawai menyatakan ragu-ragu untuk berusaha teliti dalam bekerja. Hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar ada upaya untuk memacu pegawai agar lebih teliti lagi.

Tabel 4.27 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menilai kuantitas kerja sesuai kemampuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	22,5%
Setuju	4	8	32	20%
Ragu - Ragu	3	18	54	45%
Tidak Setuju	2	5	10	12,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	141	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{141}{5 \times 40} \times 100\% \\ = 70,5\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 9 responden atau 22,5% menjawab sangat setuju, 8 responden atau 20% menjawab setuju, dan 18 responden atau 45% menjawab Ragu - Ragu dan 5 responden atau 12,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya menilai kuantitas kerja sesuai kemampuan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai ragu-ragu untuk menilai kuantitas kerja sesuai dengan kemampuan. Perusahaan harus ada upaya agar pegawai tidak ragu-ragu untuk menilai kualitas kerja sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4.28 Pendapat responden mengenai pernyataan “Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	14	56	35%
Ragu - Ragu	3	22	66	55%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	130	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{130}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 65\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 14 responden atau 35% menjawab setuju, dan 22 responden atau 55% menjawab Ragu - Ragu dan 4 responden atau 10% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan”. Sebagian besar pegawai menyatakan ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus melakukan sebuah upaya agar pegawai khususnya bagian pemasaran/Account Officer (AO) berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.29 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menganggap target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	8	32	20%
Ragu - Ragu	3	8	24	20%
Tidak Setuju	2	24	48	60%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	104	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\ &= \frac{104}{5 \times 40} \times 100\% \\ &= 52\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 8 responden atau 20% menjawab setuju, 8 responden atau 20% menjawab Ragu - Ragu, dan 24 responden atau 60% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya menganggap target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai”. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai tidak setuju jika target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai. Hal ini sudah cukup baik, namun demikian perusahaan agar terus meningkatkan kepercayaan kepada pegawai untuk pegawai tetap menganggap penting target kerja.

Tabel 4.30 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menganggap kuantitas kerja sesuai dengan standar perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	19	76	47,5%
Ragu - Ragu	3	16	48	40%
Tidak Setuju	2	5	10	12,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	134	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\ &= \frac{134}{5 \times 40} \times 100\% \\ &= 67\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 19 responden atau 47,5% menjawab setuju, 16 responden atau 40% menjawab Ragu - Ragu, dan 5 responden atau 12,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya menganggap kuantitas kerja sesuai dengan standar perusahaan”. Berdasarkan pernyataan tersebut pegawai setuju bahwa kuantitas kerja sesuai dengan standar perusahaan. Artinya hal ini sudah cukup baik namun demikian upaya untuk membuat pegawai menganggap penting kuantitas kerja sesuai dengan standar perusahaan harus tetap dilakukan.

Tabel 4.31 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menilai hasil kerja saya memenuhi standar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)		Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	19	76	47,5%
Ragu - Ragu	3	20	60	50%
Tidak Setuju	2	1	2	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	138	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{138}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 69\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 19 responden atau 47,5% menjawab setuju, 20 responden atau 50% menjawab Ragu - Ragu, dan 1 responden atau 2,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya menilai hasil kerja saya memenuhi standar”. Hal ini berarti bahwa pegawai setuju bahwa hasil kerja telah memenuhi standar perusahaan. Harus ada upaya dari perusahaan untuk membuat pegawai mampu menilai hasil kerja memenuhi standar perusahaan.

Tabel 4.32 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya berusaha mencapai efektivitas waktu dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	11	44	27,5%
Ragu - Ragu	3	26	78	65%
Tidak Setuju	2	3	6	7,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	128	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{128}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 64\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 11 responden atau 27,5% menjawab setuju, 26 responden atau 65% menjawab Ragu - Ragu, dan 3 responden atau 7,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya berusaha mencapai efektivitas waktu dalam bekerja”. Sebagian pegawai ragu-ragu untuk berusaha mencapai efektivitas waktu dalam bekerja. Hal ini harus menjadi perhatian serius bagi perusahaan agar pegawai berusaha mencapai efektivitas waktu dalam bekerja.

Tabel 4.33 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya berusaha tepat waktu dalam mencapai hasil kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	9	36	22,5%
Ragu - Ragu	3	15	45	37,5%
Tidak Setuju	2	13	26	32,5%
Sangat Tidak Setuju	1	3	0	0%
Jumlah		40	107	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{107}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 53,5\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 9 responden atau 22,5% menjawab setuju, 15 responden atau 37,5% menjawab Ragu - Ragu, dan 13 responden atau 32,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya berusaha tepat waktu dalam mencapai hasil kerja”. Hal ini berarti bahwa pegawai ragu-ragu untuk berusaha tepat waktu dalam mencapai hasil kerja. Hasil ini harus menjadi perhatian perusahaan agar pegawai berusaha tepat waktu dalam mencapai hasil kerja.

Tabel 4.34 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	15%
Setuju	4	17	68	42,5%
Ragu - Ragu	3	16	48	40%
Tidak Setuju	2	1	2	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	148	100%

Sumber: Kuesioner, diolah 2020

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{148}{5 \times 40} \times 100\%$$

$$= 74\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 6 responden atau 15% menjawab sangat setuju, 17 responden atau 42,5% menjawab setuju, dan 16 responden atau 40% menjawab Ragu - Ragu, dan 1 responden atau 2,5% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju untuk selalu datang tepat waktu. Hasil ini sudah cukup baik, namun demikian perusahaan harus memberi apresiasi bagi yang selalu datang tepat waktu.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Produktivitas Kerja:

Tabel 4.35 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-Rata Perindikator
Kualitas Pekerjaan			
1	Saya menilai mutu hasil kerja saya telah sesuai	58%	62,5%
2	Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja	58%	
3	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani	61,5%	
4	Saya berusaha teliti dalam bekerja	72,5%	
Kuantitas Pekerjaan			
1	Saya menilai kuantitas kerja sesuai kemampuan	70,5%	64,7%
2	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	65%	
3	Saya menganggap target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai	52%	
4	Saya menganggap kuantitas kerja sesuai dengan standar perusahaan	67%	
5	Saya menilai hasil kerja saya memenuhi standar	69%	
Ketepatan Waktu			
1	Saya berusaha mencapai efektivitas waktu dalam bekerja	64%	63,8%
2	Saya berusaha tepat waktu dalam mencapai hasil kerja	53,5%	
3	Saya selalu datang tepat waktu	74%	
Rata-rata			63,7%

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai kinerja karyawan yakni sebesar 63,7%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa dari ketiga dimensi pada variabel produktivitas kerja pegawai baik, nilai rata-rata tanggapan responden setiap dimensi, tanggapan tertinggi berada pada dimensi kuantitas pekerjaan dengan nilai rata-rata per indikator 64,7% dengan pernyataan “Saya menilai kuantitas kerja sesuai kemampuan” dengan nilai rata-rata sebesar 70,5%, artinya kuantitas kerja pegawai sesuai dengan kemampuan kerja. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi ketepatan waktu dengan nilai rata-rata per indikator 63,8% dengan pernyataan” Saya berusaha tepat waktu dalam mencapai hasil kerja” dengan nilai rata-rata sebesar 53,5%, artinya pegawai masih ada yang tidak tepat waktu dalam mencapai hasil kerja.

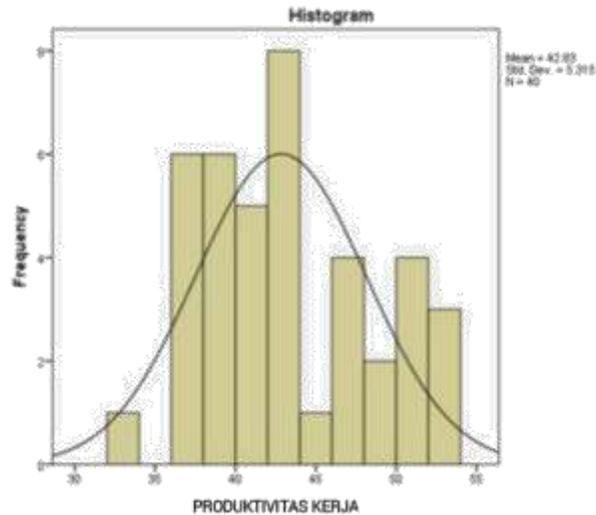
Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel produktivitas kerja (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu produktivitas kerja. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.36 Hasil Produktivitas Kerja Pegawai

Statistics		
PRODUKTIVITAS KERJA		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		42.83
Std. Error of Mean		.840
Median		42.00
Mode		39 ^a
Std. Deviation		5.315
Variance		28.251
Skewness		.373
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		-.805
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		20
Minimum		33
Maximum		53
Sum		1713

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output, SPSS 23



Gambar 4.7 Histogram Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empiris Produktivitas Kerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 42,83 dengan *range* 20 dan total skor sebesar 1713. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja Pegawai yang ada pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiris dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis } X = \frac{1(13)+5(13)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empiris sebesar 42,83 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39. Skor rata-rata empiris lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa Produktivitas Kerja pegawai pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari relatif baik.

4.3. Analisis Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

4.3.1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

Tabel 4.37. Analisis Koefisien Koerelasi *Product Moment*

Correlations			MOTIVASI	PRODUKTIVITAS
MOTIVASI	Pearson Correlation		1	.887**
	Sig. (1-tailed)			.000
	N		40	40
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation		.887**	1
	Sig. (1-tailed)		.000	
	N		40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya *product moment* adalah $r = 0,887$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari mempunyai hubungan yang sangat kuat. Kemudian nilai $r = 0,887 > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar variabel Motivasi maka semakin besar variabel Produktivitas Kerja. Selain itu, hal ini berarti H_0 ditolak yang artinya Motivasi mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan dengan Produktivitas Kerja.

Tabel 4.38 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Persentase	Tingkat Validitas
0,800 – 1,000	0,887	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799		Tinggi
0,400 – 0,599		Cukup Tinggi
0,200 – 0,399		Rendah
0,000 – 0,199		Sangat Rendah

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diartikan Motivasi pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari memiliki hubungan yang sangat tinggi pada Produktivitas Kerja.

4.3.2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *product moment* bahwa nilai korelasi $r = 0,887$. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi Motivasi pada Produktivitas Kerja pegawai dapat diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = (0,887)^2 \times 100\%$$

$$KD = 78,6769\%$$

$$KD = 79\% \text{ (dibulatkan)}$$

Hasil dari analisis koefisien determinasi tersebut diketahui bahwa nilai KD adalah $r^2 = 79\%$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan kontribusi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 79%, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain selain Motivasi.

4.3.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesa Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$ = Tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

$H_1 : \rho > 0$ = Terdapat hubungan yang positif antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari

b. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 40 - 2 = 38$, maka dapat diperoleh $t_{\text{tabel}} 1,685$.

c. Menentukan t_{hitung}

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

$$t_h = 0,887 \sqrt{\frac{40-2}{1-0,887^2}}$$

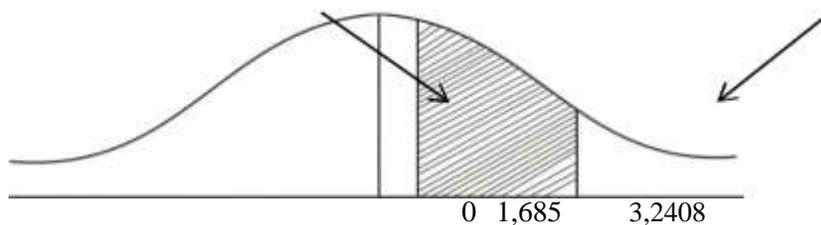
$$t_h = 0,887 \sqrt{13,3495}$$

$$t_h = 3,2408$$

d. Kurva

Daerah Penerimaan H_0

Daerah Penerimaan H_1



Gambar 4.8 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,2408 > 1,685$) artinya maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

4.3.4. Hubungan Fungsional

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan *software* SPSS versi 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

Tabel 4.39 Hubungan Fungsional Motivasi Dengan Produktivitas Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.121	3.122		1.961	.057
Motivasi	.646	.055	.887	11.853	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r_s = 0,887$ dan koefisien determinasi $r^2 = 79\%$. Maka, hal ini mengandung arti bahwa 79% varians yang terjadi pada Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh varians Motivasi dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 6,121 + 0,646X$. fungsi penduga ini artinya yaitu apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk Motivasi akan diikuti kenaikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,646 satuan.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian, penulis membahas mengenai hasil penelitian sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

Berdasarkan tabel analisis data pada variabel motivasi, diketahui bahwa presentase rata-rata terendah terdapat pada indikator hubungan kerja dengan pernyataan bahwa “Hubungan antar masing-masing pegawai harmonis”. Dari 40 orang responden sebanyak 10 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan ragu-ragu dan 21 responden menyatakan tidak setuju. Pernyataan ini memiliki skor presentase tanggapan total responden sebesar 54,5%. Ini artinya, masih banyak pegawai pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari memiliki hubungan kerja antara masing masing pegawai kurang harmonis. Berdasarkan tabel analisis data pada variabel motivasi, diketahui bahwa presentase rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi prestasi. Dari 40 orang responden sebanyak 21 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Tanggapan tertinggi berada pada dimensi prestasi dengan nilai rata-rata per indikator 74,5% dengan pernyataan “Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik” dengan nilai rata-rata sebesar 79%, artinya pegawai bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.

Perbandingan skor empirik dan teoritik pada variabel motivasi berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel motivasi relatif baik karena skor empirik yang diperoleh lebih besar sebesar 56,78 dibandingkan skor rata-rata teoritik sebesar 51.

2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pegawai PT. BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai kinerja karyawan yakni sebesar 63,7%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa dari ketiga dimensi pada variabel produktivitas kerja pegawai baik, nilai rata-rata tanggapan responden setiap dimensi, tanggapan tertinggi berada pada dimensi kuantitas pekerjaan dengan nilai rata-rata per indikator 64,7% dengan pernyataan "Saya menilai kuantitas kerja sesuai kemampuan" dengan nilai rata-rata sebesar 70,5%, artinya kuantitas kerja pegawai sesuai dengan kemampuan kerja. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi ketepatan waktu dengan nilai rata-rata per indikator 63,8% dengan pernyataan "Saya berusaha tepat waktu dalam mencapai hasil kerja" dengan nilai rata-rata sebesar 53,5%, artinya pegawai masih ada yang tidak tepat waktu dalam mencapai hasil kerja.

Perbandingan skor rata-rata empirik sebesar 42,83 dan skor rata-rata teoritik sebesar 39. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan bahwa Produktivitas Kerja pegawai pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari relatif baik.

3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

Berdasarkan Analisis Koefisien Koerelasi *Product Moment* yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya *product moment* adalah $r = 0,887$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari mempunyai hubungan yang sangat kuat. Kemudian nilai $r = 0,887 > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar variabel Motivasi maka semakin besar variabel Produktivitas Kerja.

Hasil dari analisis koefisien determinasi diketahui bahwa nilai KD adalah $r^2 = 79\%$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan kontribusi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 79%, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain selain Motivasi.

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r_s = 0,887$ dan koefisien determinasi $r^2 = 79\%$. Maka, hal ini mengandung arti bahwa 79% varians yang terjadi pada Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh varians Motivasi dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 6,121 + 0,646X$. fungsi penduga ini artinya yaitu apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk Motivasi akan diikuti kenaikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,646 satuan.

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 40 - 2 = 38$, maka dapat diperoleh t_{tabel} 1,685. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,2408 > 1,685$) artinya maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian tersebut kesimpulan yang dapat diambil tentang Motivasi dengan Produktivitas Kerja bagian Pemasaran/Account Officer (AO) pada PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari adalah sebagai berikut:

1. Diketahui secara umum bahwa Motivasi Kerja pada bagian Pemasaran/Account Officer (AO) PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari sudah cukup baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empiris sebesar 56,78 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51. Skor rata-rata empiris lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen Motivasi atau variabel X yaitu ($56,78 > 51$), secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Diketahui bahwa Produktivitas Kerja pegawai bagian Pemasaran/Account Officer (AO) PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari sudah cukup baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empiris sebesar 42,83 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39. Skor rata-rata empiris lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen Produktivitas Kerja atau variabel Y yaitu ($42,83 > 39$), secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai bagian Pemasaran/Account Officer (AO) PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,887$ artinya bahwa hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai pada bagian Pemasaran/Account Officer (AO) PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari mempunyai hubungan positif yang sangat kuat. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $R (r^2) = 0,79$ yang berarti bahwa Motivasi memberikan kontribusi terhadap Produktivitas Kerja pegawai sebesar 79% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain selain Motivasi. Dengan hubungan fungsional $\hat{Y} = 6,121 + 0,646X$. fungsi penduga ini artinya yaitu apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk Motivasi akan diikuti kenaikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai sebesar 0,646 satuan.
4. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t hitung $>$ t tabel yaitu ($3,2408 > 1,685$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja pegawai pada bagian Pemasaran/Account Officer (AO) PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan disarankan kepada pimpinan perusahaan agar memberikan perhatian lebih terhadap aspek Motivasi pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal. Salah satunya dengan cara pimpinan dapat memberikan kenaikan gaji bagi pegawai yang berprestasi dalam bidangnya maupun dalam bekerja. Disarankan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik terus mengasah kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan Produktivitas Kerjanya dan menjadi pegawai yang berprestasi. Disarankan agar perusahaan mendatangkan atau mendatangkan motivator yang kompeten dari luar perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar meningkatkan produktivitas Kerja pegawai baik masa kini maupun masa yang akan datang. Begitu kiranya saran dari penulis mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh & Rosidah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik*. cetakan 1. Yogyakarta. : Gava Media.
- Bangun, Wilson, 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cascio Weyne F, 2013, *Managing Human Resorce Management Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 9th edition, McGraw-Hill Irwin, New York America
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Dharma, Agus, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rosdakarya.
- Fahmi, Irham, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Cetakan kesatu. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf, 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia : Strategi pengelolaan karyawan*. Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji, 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta:Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- L.Gaol, Chr. Jimmy, 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : PT. Garsindo Anggota Ikapi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Maulidina, Mita, 2010. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Susu Sehat Alami Jember*. Jember. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember. E-Journal ISSN:2460-6448.
- Paslog, Harbani, 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pertiwi, Dian, 2018 . *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Priskila Prima Makmur*. Bogor. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. ’
- Rivaldi, Moch, 2018. *Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cisarua Mountain Dairy*. Bogor. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siswanto. 2014, *Pengantar Manajemen*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sugiyono, 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan 26. Bandung. Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenoda Media Grup.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Koesioner, dan analisis data SUMBER DAYA MANUSIA (Praktik Penelitian)*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Tjutju, Yuniarsih, dan Suwatno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Ilham, (2010) *Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan CV. Karya Jaya Gresik*. Undergraduate thesis, IAIN Sunan Ampel Surabaya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Halim Mutaqim
Alamat : Jalan Mayjend He Sukma No. 11 RT. 03 RW. 02 Desa Ciawi
Kec. Ciawi Kab. Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 31 Maret 1995
Umur : 25 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Harjasari 1
• SMP : Bhakti Taruna 1 Bogor
• SMA : SMA Negeri 1 Caringin

Bogor, 15 Januari 2021
Peneliti,

(Halim Mutaqim)

KODING VARIABEL MOTIVASI

Responden	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	69
2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	68
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
6	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	66
7	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	67
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
11	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	69
12	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
14	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	67
15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66
16	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	68
17	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	69
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	62
19	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	66
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	66
22	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	69
23	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	71
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	71
25	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	71
27	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	71
28	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	72
29	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	70
30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	66

31	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63
33	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	66
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	66
36	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	69
37	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	71
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	71
39	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64
40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	71

Sumber : Kuesioner, data diolah 2020

KODING VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

Responden	Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	56
2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	54
3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	56
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	49
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
10	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
11	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	53
12	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	55
13	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
16	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	55
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	50
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50

19	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	56
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	55
26	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	56
27	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	56
28	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	55
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	57
30	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	53
31	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	55
32	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	51
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	56
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	49
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
39	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
40	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	53

Sumber : Kuesioner, data diolah 2020

Lampiran

Variabel X (Motivasi Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

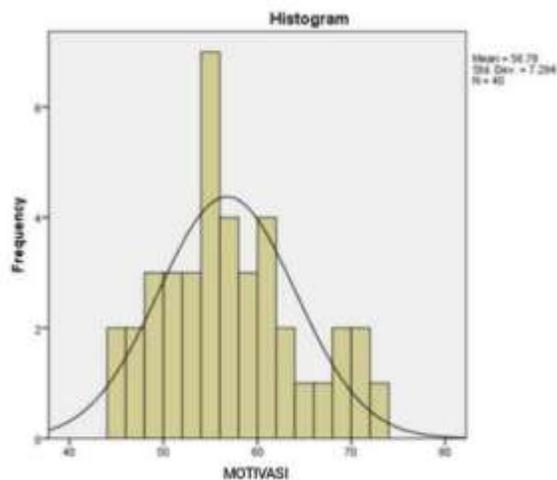
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	15

Statistics

		MOTIVASI
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		56.78
Std. Error of Mean		1.153
Median		55.50
Mode		55
Std. Deviation		7.294
Variance		53.204
Skewness		.442
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		-.396
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		27
Minimum		45
Maximum		72
Sum		2271

Sumber: Output SPSS 23



Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi Kerja	40	27	45	72	2271	56,78	7,294	53,204
Valid N (listwise)	40							

Correlations

		MOTIVASI	PRODUKTIVITAS
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.887**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	40	40
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	.887**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	40	40

Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	12

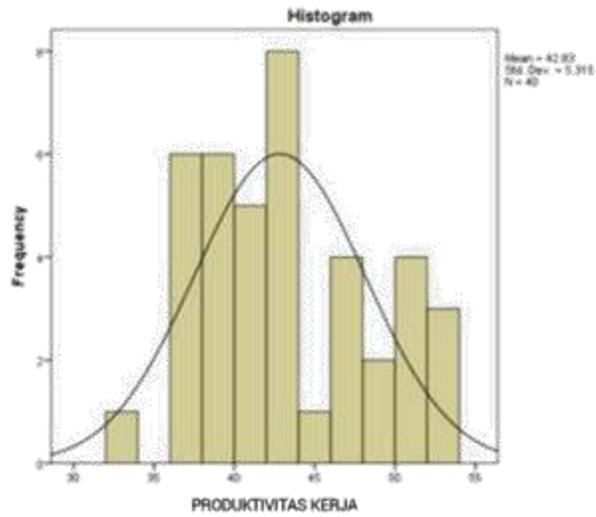
Statistics

PRODUKTIVITAS KERJA

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		42.83
Std. Error of Mean		.840
Median		42.00
Mode		39 ^a
Std. Deviation		5.315
Variance		28.251
Skewness		.373
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		-.805
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		20
Minimum		33
Maximum		53
Sum		1713

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output, SPSS 23



Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Produktivitas Kerja	40	20	33	53	1713	42,83	5,315	28,251
Valid N (listwise)	40							

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Halim Mutaqim
Nomor Mahasiswa : 021115579
Program Studi : Manajemen / ~~Akuntansi~~*

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

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Deden rahmat citra
Jabatan : Kepala bagian marketing
Nama Perusahaan : PT BPR Sebaru Sejahtera Lestari
Alamat Perusahaan : Kota Bogor, Depok, BSD, Tangerang
Judul Penelitian : HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PT BPR SEBARU SEJAHTERA LESTARI

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Mei 2021

Yang menyatakan

Materai Rp 6.000,-

(Halim Mutaqim)